

Handlungsplan für die Region Düsseldorf- Kreis Mettmann

Programm: Fachkräftesicherung NRW

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Einführung, Anlass	3
2. Bereits initiierte/realisierte Aktivitäten regionaler Partner zur Fachkräftesicherung (siehe beigefügte Matrix)	3
3. Ausgangslage (Ist-Situation)	4
3.1 Stärken der Region	4
3.2 Fachkräftemonitoring – vorhandene Erkenntnisse/verbleibender Erhebungsbedarf	5
3.3 Analyse vorhandener/notwendiger Aus- und Weiterbildungskapazitäten	10
3.4 Angebotsanalyse zur Kompetenzfeststellung für Erwachsene mit beruflichen Veränderungsabsichten	10
3.5 Analyse zum Bedarf interregionaler Zusammenarbeit bei der Fachkräftegewinnung	11
4. Fachkräftebedarf (Handlungsbedarf)	12
4.1 Gewinnung/Sicherung von Nachwuchskräften	12
• Ausbildung/Umschulung	12
• Reduzierung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen	12
• Fachkräftebindung aus Hochschulen	13
• Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere für Gesundheits- und Pflegeberufe	13
4.2 Ausweitung des Erwerbspotenzials	13
• Beschäftigte allgemein	13
• Migration	14
• Frauenerwerbstätigkeit	14
• Ältere Arbeitnehmer/innen	15
5. Zusammenfassung /Handlungsbedarfe/Ziele in der Region	16
6. Zukünftige Strukturen der Koordination	18
7. Beiträge der örtlichen Akteure zur Umsetzung eines Handlungsplans	19
8. Anlagen	20
Anlage 1: Ermittlung von Aktivitäten regionaler Partner in der Fachkräftesicherung und –entwicklung im IHK Bezirk Düsseldorf (intern)	
Anlage 2: Kreishandwerkerschaft Mettmann, Online-Umfrage Fachkräftebedarf	
Anlage 3: Übersicht/Einordnung zu den angemeldeten Aktivitäten	

1. Einführung, Anlass

Mit seinem Förderaufruf vom 29.7.2011 und dem Eckpunktepapier vom 21.6.2011 unterbreitet das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales den Regionen in Nordrhein-Westfalen ein Angebot zur Bewältigung des Fachkräftemangels. Die örtlichen Akteure sind aufgefordert, eigene Bedarfsanalysen vorzunehmen und Handlungsschwerpunkte zu setzen. Für die Region hat sich die Task-Force für Arbeit, ein regionales Netzwerk der am Arbeitsmarkt agierenden Institutionen, dem Thema bereits während der Finanzkrise im Jahr 2009 gestellt.

Mitglieder der Task-Force sind:

1. Die Agentur für Arbeit Düsseldorf
2. Die Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf
3. Die Handwerkskammer Düsseldorf
4. Die Unternehmerschaft Düsseldorf
5. Der Deutsche Gewerkschaftsbund, Region Düsseldorf
6. Die Landeshauptstadt Düsseldorf
7. Der Kreis Mettmann
8. Die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V.

In einer gemeinsamen Erklärung haben die Mitglieder damals ihren Willen bekundet, ihre jeweiligen Kompetenzen in der Task-Force zu bündeln und so ein Netzwerk von Ansprechpartnern für die Betriebe und Arbeitnehmer zu allen Fragen der Beschäftigungssicherung und dem Erhalt der Ausbildungsleistung zu schaffen.

Die Mitglieder der Task-Force sind übereingekommen, sich in diesem Gremium gemeinsam auch den Herausforderungen des demographischen Wandels und der Fachkräftesicherung zu stellen. Seit Frühjahr 2011 haben sich unter der Federführung der Agentur für Arbeit die arbeitsmarktpolitischen Fachleute in einer Untergruppe zusammen gefunden, um mit einem „Zukunftsplan 2020“ dem Fachkräftemangel in der Region wirksam zu begegnen.

Die Träger der Regionalagentur und die Agentur für Arbeit haben sich darauf verständigt, lediglich ein Gremium mit den vorbereitenden Arbeiten zu befassen und die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Zukunftsplan 2020“ für die Erstellung des Handlungsplans zu nutzen. Mit Vorlage des Handlungsplans soll die Option für die Inanspruchnahme möglicher Förderungen offen gehalten werden.

2. Bereits initiierte/realisierte Aktivitäten regionaler Partner zur Fachkräftesicherung

Die Vertreter von Kammern, Arbeitgeberverbänden, Kommunen, Gewerkschaften und Jobcentern kommen in Übereinstimmung mit der Agentur für Arbeit zu der Gesamteinschätzung, dass die Region bereits über ein vielfältiges Netz an Vorsorgeaktivitäten verfügt, mit denen der Fachkräftelücke in einzelnen Branchen begegnet wird.

Dennoch unterzieht sich die Region der systematischen Analyse der Ist-Situation und sucht den Dialog auch mit einzelnen Fachleuten des Arbeitsmarktes (Frauengleichstellung, Kreis-handwerkerschaften u. a.), um noch verbleibende Handlungsbedarfe aufzuspüren. Dabei muss keineswegs für alle Herausforderungen eine Förderung in Anspruch genommen werden. Die als Anlage 1 beigefügte Matrix gibt Auskunft über bereits entfaltete Initiativen

3. Ausgangslage (Ist-Situation)

3.1 Stärken der Region

Kennzahlen zur demografischen Entwicklung und zur Beschäftigungsprognose:

Thema	Region Düsseldorf / Kreis Mettmann	Durchschnitt NRW
Bevölkerungsentwicklung zwischen 2000 und 2009	Plus 0,5 % ¹	Minus 0,8 % ²
Bevölkerungsprognose für 2015 - 2020	Plus 1,1 % ³	Minus 0,6 % ⁴
Prognose zur erwerbsfähigen Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren	Plus 0,4 % ⁵	Minus 2,2 % ⁶
Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 - 2010	Plus 0,9 % ⁷	Minus 1,5 % ⁸

Tabella 1

Die Daten zur demografischen Entwicklung und zur Beschäftigung weisen in ihrer Tendenz auf eine prosperierende Region mit überzeugender Anziehungskraft hin.

„Der IHK-Bezirk Düsseldorf ist zwar flächenmäßig klein, zählt aber wirtschaftlich zu den stärksten deutschen Standorten. Sein herausragendes **Merkmal ist seine Vielfalt**: Vom Existenzgründer über den Mittelstand bis zum globalen DAX-Konzern, vom Dienstleister bis zur produzierenden Industrie – alle sind sie hier vertreten.

Der Standort punktet mit seiner herausragenden Lage im Rheinland und damit im Herzen Europas. ...

Der Arbeitsmarkt ist ergiebig mit vielen qualifizierten Arbeitskräften, die aus einem wachsenden Einzugsbereich einpendeln. Der breite Branchenmix macht den Bezirk konjunkturrobust. Die Innenstädte mit leistungsstarkem Einzelhandel und herausragender Gastronomie ziehen Kunden und Touristen aus dem In- und Ausland an.

Sieben Autobahnen, ein umfassender Fern- und Regionalverkehr der Bahn, Europas wichtige Binnenwasserstraße Rhein und der drittgrößte deutsche Flughafen mit Drehkreuzfunktion sorgen für hervorragende Anbindungen in alle Himmelsrichtungen. Diese Standortvorteile wissen rund **80.000 Betriebe** zu schätzen, die zusammen mit dem öffentlichen Sektor knapp **730.000 Arbeitsplätze** zur Verfügung stellen und ein Bruttoinlandsprodukt von über 58 Milliarden Euro erwirtschaften, Tendenz steigend. Dabei ist der Raum Düsseldorf ein führender internationaler Standort, der mehr als **11.000 Betriebe ausländischer Herkunft** beheimatet, die meisten aus Polen, der Türkei und den Niederlanden, aber auch aus Großbritannien, den USA, Japan, Russland und China. Düsseldorf ist ein führender **internationaler Messeplatz**, ein Spitzenstandort der **Werbewirtschaft**, die **Beraterstadt** Nummer 1, der **zweitgrößte deutsche Bankenplatz** und bedeutender Versicherungsstandort. Auch wenn sich die Landeshauptstadt zuletzt zu einem großen **Kommunikations- und Medienstandort** entwickelt hat, bleibt sie gleichzeitig auch die **zweitwichtigste Industriestadt in**

¹ IT NRW Strukturindikatoren Demografie, Indikatoren Region

² Ebd.

³ Ebd.

⁴ Ebd.

⁵ Ebd.

⁶ Ebd.

⁷ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Strukturindikatoren Beschäftigung

⁸ Ebd.

Nordrhein-Westfalen. Industrielle Schwerpunkte hier und im Kreis Mettmann sind die **Chemische Industrie** und **Pharmaindustrie**, die **Automobilindustrie** und die **Automobilzulieferer** – und hier insbesondere die **Schloss- und Beschlagindustrie** - sowie die **Metallverarbeitung**⁹.

3.2 Fachkräftemonitoring – vorhandene Erkenntnisse/verbleibender Erhebungsbedarf

Vielfältiges Datenmaterial steht den arbeitsmarktpolitischen Akteuren zur Verfügung. Die nachfolgenden Daten beziehen sich – wenn nicht anders bezeichnet – auf die Region **Düsseldorf/Kreis Mettmann** und damit auf den IHK-Bezirk Düsseldorf.

Wo Daten zu diesem regionalen Zuschnitt fehlen, ist lediglich der Datenstand aus dem Agenturbezirk Düsseldorf angeführt.

Eine Unschärfe ergibt sich bisher aus der Zugehörigkeit der drei Städte des Nordkreises zum Agenturbezirk Wuppertal. Mit der geplanten Neuordnung der Arbeitsamtsbezirke (Neuschaffung eines Agenturbezirks Mettmann) können zukünftige Arbeitsmarktanalysen in die Fortschreibung des Handlungsplanes eingehen.

Um die Ableitung des Handlungsbedarfs für die Fachkräftesicherung einerseits folgerichtig, andererseits auch übersichtlich darzustellen, erfolgt eine Eingrenzung auf:

- **Ausgewählte Eckwerte des Arbeitsmarktes**

Thema	Agenturbezirk Düsseldorf:	Region Düsseldorf / Kreis Mettmann	NRW-Landesdurchschnitt:
Arbeitslosenquote	8,0 % ¹⁰		8,0 % ¹¹
Ausländer-Arbeitslosenquote	16,6 %¹²		18,8 %¹³
Jugend-Arbeitslosenquote	5,2 %¹⁴		6,6 %¹⁵
Auszubildendenquote		4,0 % ¹⁶	5,4 % ¹⁷
Schulabgänger ohne Abschluss		6,8 % ¹⁸	6,1 % ¹⁹
Arbeitslosenquote Ältere	9,0 %²⁰		8,5 %²¹

⁹ Dr. Udo Siepmann, „Metropolregion Rheinland“ IHK Magazin Düsseldorf, 7/2011.

¹⁰ Arbeitsmarkt in Zahlen, 6/2011, Agentur für Arbeit Düsseldorf, S. 5.

¹¹ Arbeitsmarktreport Land Nordrhein-Westfalen, 6/11, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, S. 1.

¹² Arbeitsmarkt in Zahlen, 6/2011, Agentur für Arbeit Düsseldorf, S. 5.

¹³ Arbeitsmarktreport Land Nordrhein-Westfalen, 6/11, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, S. 1.

¹⁴ Arbeitsmarkt in Zahlen, 6/2011, Agentur für Arbeit Düsseldorf, S. 5.

¹⁵ Arbeitsmarktreport Land Nordrhein-Westfalen, 6/11, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, S. 1.

¹⁶ IT NRW Strukturindikatoren Bildung Stand: 2008/2009

¹⁷ Ebd.

¹⁸ Ebd.

¹⁹ Ebd.

²⁰ Arbeitsmarkt in Zahlen, 6/2011, Agentur für Arbeit Düsseldorf, S. 5.

²¹ Arbeitsmarktreport Land Nordrhein-Westfalen, 6/11, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, S. 1.

Thema	Agenturbezirk Düsseldorf	Region Düsseldorf / Kreis Mettmann	NRW-Landes- durchschnitt
Arbeitslosenquote Frauen	7,6 % ²²		8,1 % ²³
Beschäftigungsquote	50,5 % ²⁴	51,0 %²⁵	48,9 %²⁶
Unterbeschäftigungsquote	11,3 % ²⁷	10,4 % ²⁸	10,6 % ²⁹
Anteil älterer Beschäftigter an allen soz.vers. pfl. Beschäft.:	25,1% ³⁰		26;2 % ³¹
Frauenerwerbstätigenquote	66,5 % ³²	66,1 % ³³	61,7 % ³⁴
Teilzeitquote Frauen		29,4 % ³⁵	34,9 % ³⁶
Beschäftigungsanteil höher Qualifizierter	15,6 % ³⁷	14,3 %³⁸	10,1 %³⁹

Besondere Abweichungen in Fettdruck

Tabelle 2

- **Hauptaussagen des Arbeitsmarktmonitors der Agentur für Arbeit⁴⁰**

Mit der in 4/2011 aktualisierten Brancheneinschätzung verfügt die Agentur für Arbeit über eine nationale Klassifizierung relevanter Wirtschaftszweige, die mit einer regionalen Einschätzung optimiert wird. Für die hier maßgebliche Thematik des Fachkräftebedarfs sind die **Branchen mit günstigen Risikoklassen⁴¹** von Bedeutung, da ihnen eine erhöhte Nachfrage nach Erwerbspersonen unterstellt werden kann: In der Reihenfolge der Wertung und der Beschäftigtenzahlen (mehr als 1000)

²² Arbeitsmarkt in Zahlen, 6/2011, Agentur für Arbeit Düsseldorf, S. 5.

²³ Arbeitsmarktreport Land Nordrhein-Westfalen, 6/11, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, S. 1.

²⁴ Arbeitsmarktmonitor, Bundesagentur für Arbeit, Agenturbezirk Düsseldorf, Stand 2010.

²⁵ IT NRW Strukturindikatoren Erwerbsbeteiligung, Region und NRW, Stand 2010.

²⁶ Ebd.

²⁷ Arbeitsmarktmonitor, Bundesagentur für Arbeit, Agenturbezirk Düsseldorf, Stand 2010.

²⁸ IT NRW Strukturindikatoren Erwerbsbeteiligung, Region und NRW, Stand 2010.

²⁹ Ebd.

³⁰ Arbeitsmarktmonitor, Bundesagentur für Arbeit, Agenturbezirk Düsseldorf, Stand 2010.

³¹ Ebd.

³² IT NRW Strukturindikatoren Erwerbsbeteiligung, Region und NRW, Stand 2010.

³³ Ebd.

³⁴ Ebd.

³⁵ Ebd.

³⁶ Ebd.

³⁷ Arbeitsmarktmonitor, Bundesagentur für Arbeit, Agenturbezirk Düsseldorf, Stand 2010.

³⁸ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktmonitor, Strukturindikatoren Beschäftigung.

³⁹ Ebd.

⁴⁰ Arbeitsmarktmonitor, Region der Agentur für Arbeit Düsseldorf, Stand: 5/2011.

⁴¹ Berücksichtigt werden u.a. Umsatzentwicklung, Auftragseingang, Auftragsreichweite, Exportanteil, Geschäftsklima-Index, Zugang/Bestand an Stellen, Beschäftigungstrend.

❖ Gesundheitswesen	Risikoklasse + 3
❖ Heime/Sozialwesen	Risikoklasse + 3
❖ Gastgewerbe	Risikoklasse + 2
❖ Erbringung sonstiger Dienstl.	Risikoklasse + 2 ⁴²
❖ Erziehung und Unterricht	Risikoklasse + 2
❖ Energieversorgung	Risikoklasse + 2
❖ Kunst, Unterhaltung, Erholung	Risikoklasse + 2

Diese Bewertung mit Plus-Klassifizierungen kann zur Vermeidung von Missverständnissen auch als „**Chancen-Klasse**“ bezeichnet werden. (Die Spannweite der Skala reicht von - 3 bis + 3)

- **Branchenspezifische Rangfolgenstatistik**
„Ältere sozialversicherungspflichtige Beschäftigte“⁴³

Folgende Branchen weisen in unserer Region einen hohen Anteil älterer Beschäftigter (55 Jahre und älter) auf, was auf einen **absehbaren Abgang in den Ruhestand** hinweist:

❖ Interessenvertretung, kirchl., sonstg. relig. Vereinigungen: mit einem Beschäftigtenanteil von	21,1 %
❖ Öffentlicher Dienst mit einem -anteil von	19,9 %
❖ Herstellung von elektrischen Ausrüstungen mit einem -anteil von	19,2 %
❖ Metallerzeugung und –bearbeitung mit einem -anteil von	19,1 %
❖ Wach- und Sicherheitsdienste mit einem -anteil von	18,5 %
❖ Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstung mit einem -anteil von	18,3 %
❖ Maschinenbau mit einem -anteil von	18,1 %

Darüber hinaus haben die Branchen „Groß- und Einzelhandel“ (5.692/4.103 Beschäftigte), „Gesundheitswesen“ (4.103), „Transport/Lagerei“ (3.534) wegen ihrer großen Grundgesamtheit ein besonderes Gewicht durch die Menge der dort beschäftigten älteren Mitarbeiter.

⁴² Subsummiert werden hier u.a.: Vermietung beweglicher Sachen, Reisebüros/Reiseveranstalter, Wach-/Sicherheitsdienste, Detekteien, Gebäudebetreuung, Garten- Landschaftsbau, Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen.

⁴³ Bundesagentur für Arbeit, Branchenreport, Stand: 30.06.2010.

Zwischenresümee:

Die Brancheneinschätzung nach dem Arbeitsmarktmonitor korrespondiert keineswegs mit den Branchen, die eine große Alterskohorte aufweisen. Lediglich für das Gesundheitswesen gilt dies ansatzweise, wenngleich hier die älteren Arbeitnehmer/innen lediglich einen Anteil von 12,5 % ausmachen.

Signifikanter sind die Überschneidungen zwischen den regional positiv eingeschätzten Branchen und den Schwerpunkten gemeldeter Stellenangebote: Hier kommen

- ❖ medizinische Gesundheitsberufe
- ❖ Gastronomie
- ❖ Mechatronik- und Elektroberufe⁴⁴

als Nachfrageschwerpunkte in beiden Einschätzungssystemen vor. Darüber hinaus sind als besonders nachgefragte Stelleninhalte definiert:

- ❖ Bürotätigkeiten
- ❖ Lager/Logistik
- ❖ Finanzdienstleistung
- ❖ Rechnungswesen/Steuerberatung
- ❖ Maschinen – und Fahrzeugtechnikberufe
- ❖ Verkauf⁴⁵.

- **Einzelvoten**

Kreishandwerkerschaft des Kreises Mettmann:

„Es gibt offensichtlich einen durchaus nennenswerten handwerklichen Fachkräftebedarf mit einem gewissen Schwerpunkt bei Bau/Ausbau/Gebäudetechnik und zeitlich eindeutig im kurzfristigen Rahmen bis zu sechs Monaten. Beides spricht dafür, dass der Bedarf auftragsbezogen gesehen wird und womöglich auch (noch) von Auftragsförderprogrammen (Konjunkturpaket, energetische Sanierung) belebt wird.

Die nachgefragte berufliche Qualifikation hat einen hohen Stellenwert und wird offenbar für viel wichtiger als ausgeprägte Berufserfahrung gehalten.

Die Berufsausbildung im eigenen Betrieb wird für die Fachkräftesicherung eindeutig favorisiert⁴⁶ (Siehe auch Anlage 2: Ergebnis Onlinebefragung Mitgliedsbetriebe).

Fachkräftesicherung in Speditionen und Logistikunternehmen:

„Die aktuelle wirtschaftliche Situation in der Spedition und Logistikbranche ist als positiv zu beschreiben. Die Nachfrage nach speditionellen Dienstleistungen nimmt kontinuierlich zu. Daraus resultieren ein erhöhter Personalbedarf respektive eine steigende Nachfrage nach Fachkräften. Da sich nicht nur die Speditions- und Logistikbranche in einer guten konjunkturellen Phase befindet, sondern alle Branchen in Deutschland, ist die gesamte Nachfrage nach Personal zu einem zentralen Thema geworden. Daraus resultiert ein verstärkter, branchenübergreifender Wettbewerb. Als Branche, für die ohnehin aufgrund ihrer hohen Aufgabenvielfalt eine einheitliche Außendarstellung schwierig ist und somit eine Transparenz der beruflichen Möglichkeiten vielerorts nicht bekannt ist, sehen wir uns einer massiven Benachteiligung ausgesetzt. Hoher Kostendruck lässt wenig Spielraum für höhere Löhne. Das erwartete große Maß an Flexibilität bei der Arbeitsleistung ist der Attraktivität dieser Branche nicht dienlich. Damit müssen andere Wege der Mitarbeitergewinnung und -bindung gefunden werden⁴⁷.

⁴⁴ Pressemitteilung Nr. 090/2011 Agentur für Arbeit Düsseldorf, S. 2.

⁴⁵ Ebd.

⁴⁶ Martin Lindemann, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft des Kreises Mettmann, Beitrag vom 24.08.2011.

⁴⁷ Christiane Bey, Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf.

Beiträge der Wirtschaftsförderungen:

Aus Sicht der **Wirtschaftsförderung Düsseldorf** wird sich auch der Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Düsseldorf bemerkbar machen. In welcher Tiefe die einzelnen Branchen davon betroffen sein werden, lässt sich aus dem vorhandenen statistischen Datenmaterial nicht befriedigend erschließen. Für die Wirtschaftsförderung Düsseldorf ist es wichtig zu wissen, wie sich die Fachkräftesituation in den Schwerpunktbereichen Informations-, Kommunikationswirtschaft, Kreativwirtschaft und Industrie entwickeln wird. In der 2010 veröffentlichten Studie „Kulturwirtschaft in Düsseldorf – Entwicklungen und Potentiale“ (Hrsg.: ICG Kulturplan Unternehmensberatung, Berlin) ist insbesondere für die Werbeagenturbranche festgestellt worden, dass Düsseldorfer Werbeagenturen Schwierigkeiten haben, sehr gute kreative Nachwuchskräfte zu finden⁴⁸.

„ ... Zur Ausgangslage in Haan:

Aus den verfügbaren statistischen Daten von IT NRW, der IHK und Bundesagentur für Arbeit lassen sich zwar Aussagen über die Beschäftigungsentwicklung in den vergangenen Jahren bezogen auf die nach WZ-Code geclusterten Branchen erheben. Eine Prognose der Beschäftigungsentwicklung ist damit jedoch nicht möglich.

Vorhandene Studien und die mannigfach publizierten Expertenmeinungen ergeben unisono das Szenario eines Fachkräftemangels in nahezu allen Branchen, der sich unter den Auswirkungen des demographischen Wandels in den nächsten Jahren deutlich verschärfen wird. Für größere Wirtschaftsräume liegen entsprechende Prognosen vor, Erhebungen für einzelne ... kleinere Kommunen bilden die Ausnahme. Für Haan liegen keine Prognosen vor. Die Datenbank der zuständigen Agentur für Arbeit zeigt bereits jetzt eine Vielzahl offener Stellen: überwiegend werden in Haan qualifizierte Facharbeiter gesucht⁴⁹.

Beiträge aus dem Pflege- und Gesundheitswesen:

„Der Pflegenotstand ist in Deutschland immens, derzeit fehlen aktuell 30.000 Pflegefachkräfte. Bei einem Träger der Seniorenwirtschaft in Düsseldorf hat dies bereits dazu geführt, dass neue Kunden nicht mehr angenommen werden können, da es sehr schwer ist, neue qualifizierte Fachkräfte auf dem Markt zu finden“⁵⁰.

„Im Bereich der Seniorenwirtschaft führt folgender dreifacher demographischer Wandel zur

- ❖ deutlichen Zunahme der Hochbetagten und Pflegebedürftigen
- ❖ Abnahme der pflegenden Angehörigen und der Zielgruppe, die für eine Pflegeausbildung infrage kommenden Menschen
- ❖ Zunahme des Bedarfs an Pflegekräften, Abnahme des Potenzials an jungen Pflegekräften, deutliche Zunahme des Anteils alter Pflegekräfte.

Die Zahl der über 50-jährigen Altenpflegekräfte hat sich (bundesweit) bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten zwischen den Jahren 2000 und 2008 verdoppelt. Bei den Vollzeitkräften ist dieser Effekt mit einer Steigerung um 43 % weniger ausgeprägt.

Ältere pflegerische MitarbeiterInnen sind dabei nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere. Sie haben aufgrund ihrer Lebenserfahrung ein besonderes Urteilsvermögen, verfügen über eine hohe soziale Kompetenz und ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten.

Im täglichen Arbeitsleben sind sie allerdings dabei hohen körperlichen und emotionalen

⁴⁸ Ferdinand Nett, Wirtschaftsförderung Düsseldorf.

⁴⁹ Heinz Eickmeier, eickmeier consult Haan, Verein P-u-L Praktikums- und Lernpartner Börse e.V. Haan, Amt für Wirtschaftsförderung und Liegenschaften der Stadt Haan.

⁵⁰ ALEHA Sabine Dreiling-Beitz, Mülheim an der Ruhr.

Belastungen ausgesetzt und dabei weniger stark belastbar als Berufsanfänger. Hier besteht ein erheblicher Handlungsbedarf, der sicherstellt, dass es möglich ist, bis ins hohe Alter erwerbstätig zu sein und dabei gesund zu bleiben⁵¹.

Beitrag aus dem Erziehungssektor:

„Vom drohenden Fachkräftemangel sind insbesondere (auch) Erzieherberufe betroffen. In den Kindertagesstätten werden nach Angaben der GEW in naher Zukunft ca. 50.000 zusätzliche Erzieher/innen benötigt. Durch das KIBIZ und dem damit verbundenen U 3 Ausbau sowie den Bedarf an Betreuung aufgrund schwieriger Arbeitszeiten ist ein erhöhter Bedarf an Betreuung zu erwarten. Darüber hinaus werden auch durch den Ausbau der offenen Ganztagschulen weitere Fachkräfte benötigt⁵².

3.3 Analyse vorhandener/notwendiger Aus- und Weiterbildungskapazitäten

„Adäquate Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind ein wichtiger Faktor zur Fachkräftesicherung. Die Region Düsseldorf ist hier gut aufgestellt. Im AA Bezirk Düsseldorf ist die Relation unversorgte Bewerber/offenen Lehrstellen mit 1 zu 1,4 deutlich über dem Landesdurchschnitt von 1 zu 0,7. Es gibt ein vielfältiges Angebot an professionellen Qualifizierungsmöglichkeiten, das die unterschiedlichen Bedarfe auf allen Gebieten hinreichend abdeckt. Häufig handelt es sich dabei um zertifizierte Bildungsträger, die ihre Angebote an Seminaren und Lehrgängen auch in Abstimmung mit den Arbeitsagenturen und den Jobcentern entwickeln⁵³.

„Die IHK bietet mit jährlich etwa 400 Seminaren und Lehrgängen ein umfangreiches Weiterbildungsangebot für Auszubildende sowie Fach- und Führungskräfte, das von rund 4.700 Personen genutzt wird. Insgesamt werden im IHK Bezirk pro Jahr 10.000 Zwischen- und Ausbildungs- sowie 3.000 Fortbildungsprüfungen durchgeführt⁵⁴.

„Das Handwerk ist mit seinen modernen Bildungsstätten in Düsseldorf (Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaft Düsseldorf) und Mettmann (Kreishandwerkerschaft Mettmann) in der Region stark vertreten. Die Aus-, Fort- und Weiterbildungsaktivitäten umfassen die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ebenso wie die Fortbildung zum/zur Handwerksmeister/in sowie fachbezogene Lehrgänge. Insgesamt werden an den beiden Standorten in Düsseldorf und Mettmann rund 2.000 Lehrlinge, 1.000 Meister und weitere 2.500 Kunden (Handwerksunternehmer, Gesellen, mitarbeitende Ehepartner etc.) pro Jahr qualifiziert und geprüft⁵⁵.

3.4 Angebotsanalyse zur Kompetenzfeststellung für Erwachsene mit beruflichen Veränderungsabsichten

„Kompetenzfeststellungsmaßnahmen sind im Zuge des zum 1.1.2012 zu erwartenden Anerkennungsverfahrens für auswärtige Abschlüsse erforderlich. Die zuständigen Stellen werden - soweit noch nicht vorhanden - die Voraussetzungen treffen, um diese Maßnahmen durchführen zu können.

Systematische Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist die Schlüsselressource für Unternehmen, um am Markt kundenorientiert und innovativ - in anderen Worten: dauerhaft erfolg-

⁵¹ Bodo Keissner-Hesse, Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann. Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Gesundheitsberichterstattung der Bundes-Gesundheitspersonalrechnung.

⁵² Wolfgang Förster, AWO Berufsbildungszentrum Düsseldorf.

⁵³ Mechthild Teupen, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

⁵⁴ Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

⁵⁵ Dr. Axel Fuhrmann, Handwerkskammer Düsseldorf.

reich - tätig sein zu können. Die Kammern führen seit Jahren eine Bildungs- und Karriereberatung für Fachkräfte durch ausgewiesene Experten ihrer Bildungszentren durch. Die Kammern sind sowohl Beratungsstelle im Rahmen des Landesprogramms „Bildungsscheck.NRW“ als des Bundesprogramms „Bildungsprämie“⁵⁶.

„Die beschriebene Analyse der bereits vorhandenen beruflichen Kenntnisse, die systematische Zuordnung dieser zu den einzelnen Berufsprofilen und anschließend die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Bildungsabschlusses durch die entsprechenden Kammern sind von wesentlicher Bedeutung. Ebenso notwendig ist die Kompetenzfeststellung zur Identifizierung vorhandener Qualifikationsbedarfe.

Bei der Identifizierung von Veränderungspotenzialen und der Festlegung von Bildungszielen Erwachsener arbeiten die Netzwerkpartner in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann eng verzahnt. Über Kompetenzfeststellungsverfahren (Fachdienste der Agentur für Arbeit) erfolgt eine individuelle Analyse der Kompetenzausprägung. Diese wird mit den Anforderungen der einzelnen Berufsbilder abgeglichen und anschließend die mögliche Realisierung dieser Bildungsplanung festgelegt. Ist die Erlangung von inhaltlich begrenzten Qualifizierungsbausteinen das Ergebnis der Planung, so werden anschließend durch die Kammern diese Teilqualifizierungen fallbezogen geprüft. Festgestellte bzw. erworbene Teilqualifizierungen können ggf. (zum Teil) auf spätere Weiterbildungen angerechnet werden. Die in der Region vorhandenen Strukturen und Angebote werden z. Zt. als bedarfsgerecht angesehen“⁵⁷.

3.5 Analyse zum Bedarf interregionaler Zusammenarbeit bei der Fachkräftegewinnung

„Der Fachkräftebedarf wird sich regional in unterschiedlichen Ausprägungen und mit unterschiedlichen Zeitschienen auswirken. Verschiedene Faktoren wie zum Beispiel der vorhandene Branchenmix, das regionale Pendlersaldo und die demographische Entwicklung werden diese Entwicklung maßgeblich beeinflussen.

Den im Netzwerk beteiligten Institutionen ist bewusst, dass die Herausforderungen eines steigenden Fachkräftebedarfs nur in überregional auf einander abgestimmten Handlungsstrategien erfolgreich angenommen werden können. Dabei gilt es, auf Erfahrungen und erfolgreiche Konzepte anderer Regionen einzugehen und diese auf die Erfordernisse der regionalen Situation hin zu prüfen und ggf. zu übertragen. Ein geeignetes Instrument zur Analyse und zur Identifizierung erfolgreicher Handlungsansätze ist dabei der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, der durch die Netzwerkpartner gemeinsam genutzt wird. (Siehe auch Ziff. 3.2) In jedem Quartal werden die aktuellen Branchenentwicklungen im Netzwerk diskutiert und eine Prognose erstellt. Dies bildet die Basis für Vergleichsmöglichkeiten mit den umliegenden Regionen, um so wechselnde Trends frühzeitig zu identifizieren und gemeinsame Handlungsstrategien zu entwickeln.

Besondere Bedeutung bei der Auswahl von kooperierenden Trägern kommt dabei der überregionalen Erfahrung einzelner Träger zu. Mit dem Unternehmen „ALEHA“ (Mülheim) konnte ein möglicher Partner für unsere Region gewonnen werden, der ein vergleichbares Projekt im Bereich Pflege bereits in der Stadt Essen erfolgreich umsetzt.

Bei Vermittlungsbemühungen und bei der Erstellung der Bildungszielplanung für die Region fließen neben den regionalen Faktoren auch Kennziffern und Aspekte der benachbarten Regionen mit ein. Um das Fachkräftepotenzial(s) in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann sicher zu stellen, werden bei der Vermittlung überregional gemeldeter Bewerber (entsprechend der konkreten Stellenprofile und anhand der Qualifikationen und Wünsche der über-re-

⁵⁶ Dr. Axel Fuhrmann, Handwerkskammer Düsseldorf **und** Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer Düsseldorf.

⁵⁷ Frank Pint, Agentur für Arbeit Düsseldorf.

gional gemeldeten Bewerber) Vermittlungs- und Qualifizierungsbemühungen eingeleitet, soweit Stellenprofil und Qualifikation passen.

Dies wird über die Stellenbörse der Agentur für Arbeit fallbezogen umgesetzt. Flankiert wird dieser Prozess durch die unterschiedlichen Kompetenzen der Netzwerkpartner.

Die Region sucht zukünftig den Austausch mit Nachbarregionen, um Einzelanträge im Rahmen der Initiative ggf. mit Synergieeffekten zu versehen und auswärtige Erfahrungen hier nutzbar zu machen⁵⁸.

4. Fachkräftebedarf (Handlungsbedarf)

4.1 Gewinnung/Sicherung von Nachwuchskräften

- **Ausbildung/ Umschulung**

„Betriebe stellen sich zunehmend auf die geänderte Nachfrageseite ein. Kammern unterstützen und begleiten diesen Prozess durch zahlreiche Aktivitäten.

Die IHKs im Rheinland unterstützen Betriebe durch die Berufsorientierungsmesse „Berufe Live Rheinland, die Aktion „FOR+ Zukunft durch Ausbildung“ bei der Akquise von Schülern mit FOR. Weitere Maßnahmen: Siehe Handlungskonzept der IHK zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses⁵⁹.

„Spätestens mit der im Jahr 2010 gestarteten Image-Kampagne (Handwerk. Die Wirtschaftsmacht. Von Nebenan.) des deutschen Handwerks hat sich auch das Handwerk in der Region Düsseldorf/Mettmann auf den Weg gemacht, konzertiert und modern für eine qualifizierte Ausbildung in einem Handwerksbetrieb zu werben. Das Jahr 2011 ist das Jahr, in dem die Kampagne gezielt junge Menschen durch pod-casts ansprechen will. Vor Ort sind Aktivitäten wie ‚Handschlag‘ (Kreishandwerkerschaft Düsseldorf), Tag des Handwerks (Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaft), Ausbildungsberatung (Handwerkskammer) - von zentraler Bedeutung, um junge Menschen und deren Eltern für eine Berufsausbildung im Dualen System zu interessieren⁶⁰.

- **Reduzierung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen**

"Die Kammern haben mit den Erkenntnissen aus dem Projekt „Ziellauf“ des WHKT, der Handwerkskammern Düsseldorf und Dortmund und der Landesregierung NRW seit rund zehn Jahren diverse Instrumente im Einsatz, die Vertragslösungsquote zu senken. Das beginnt mit der umfangreichen Beratung von Erstausbildungsbetrieben (Erstberatungsmappe), beinhaltet Seminare der Konfliktberatung und endet bei der Schulung von Lehrlingswarten. Die Kammern unterstützen vor allem KMU Betriebe kontinuierlich und dauerhaft in ihrer Ausbildungstätigkeit und bei der Ausbildungsakquise sowie der Hebung des Ausbildungsniiveaus.

Zugleich sind die Kammern – mit den anderen Partnern – zunehmend in der Berufsorientierung tätig, um Fehlentscheidungen von Jugendlichen und damit Ausbildungsabbrüche zu vermeiden⁶¹.

⁵⁸ Frank Pint, Agentur für Arbeit Düsseldorf.

⁵⁹ Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

⁶⁰ Dr. Axel Fuhrmann, Handwerkskammer Düsseldorf.

⁶¹ Dr. Axel Fuhrmann, Handwerkskammer Düsseldorf **und** Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer Düsseldorf.

- **Fachkräftebindung aus Hochschulen**

„IHK, HHU und FH führen jährlich die Campusmesse durch, um den Übergang Hochschule Betrieb zu optimieren. Kooperation der IHK mit dem Careercenter der HHU“⁶².

- **Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere für Gesundheits- und Pflegeberufe**

„Im Zuge der demografischen Entwicklung wird der Mangel an Fachkräften immer mehr zu einem zentralen Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung. Insbesondere die Gesundheitswirtschaft ist davon betroffen. Vielen Unternehmen gelingt es nicht mehr, offene Stellen adäquat zu besetzen, insbesondere in den Gesundheits- und sozialen Diensten. Dabei fehlt es aus Sicht der Unternehmen rein quantitativ an der Verfügbarkeit von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt. Fast ebenso dringend fehlen in der immer anspruchsvolleren Umgebung des Gesundheitsmarktes Mitarbeiter mit branchenspezifischen Fachkenntnissen oder speziellen Kenntnissen des kaufmännischen oder technologischen Bereichs. Die IHKs NRW veranstalten am 16. Oktober 2011 einen landesweiten Tag der Gesundheitswirtschaft mit dem Thema „Fachkräfte sichern in der Gesundheitswirtschaft“. Referentin u.a. Ministerin Barbara Steffens.

Die Diskussion soll Raum für innovative und kreative Ansätze bieten. In Gesprächen von Ausbildungsverantwortlichen aus Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen mit den Unternehmen und Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft sollen die Bedarfe herausgearbeitet und auf ihre Umsetzbarkeit – auch im landespolitischen Kontext – geprüft werden“⁶³.

4.2 Ausweitung des Erwerbspotenzials

„Gegen den Fachkräftemangel gilt es, die vorhandenen Potenziale besser für den Arbeitsmarkt zu nutzen. Mögliche Handlungsfelder sind:

- ❖ Ältere Mitarbeiter länger in Beschäftigung halten, um das Expertenwissen länger in den Betrieben zu bewahren.
- ❖ Erhöhung der Frauenerwerbsquote, dies setzt eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus.
- ❖ Bessere Integration von Arbeitslosen, Behinderten und Migranten in den Arbeitsmarkt“⁶⁴.

- **Beschäftigte allgemein**

Beitrag der Kreishandwerkerschaft für den Kreis Mettmann:

„Für die Sicherung des Fachkräftebedarfs sollte in erster Linie die Wirtschaft selbst zuständig und verantwortlich bleiben. Deshalb sehe ich ein eigenständiges Förderprogramm zu diesem Thema einigermmaßen skeptisch. Für sinnvoller hielte ich, **aus dem** vorhandenen, wenn auch teilweise **verstreuten Instrumentenkasten einen kleinen Baustein-Katalog nachweislich erfolgreicher Maßnahmen zusammenzustellen**, zunächst mit dem Ziel größerer Flexibilität und Praxisnähe gründlich zu entbürokratisieren und zugleich mit verlässlichen Rahmenbedingungen auszustatten. Eine vernünftige Kombination solcher Bausteine sollte in weiten Grenzen – womöglich im Rahmen eines Budgets – möglich sein, um Zielgruppen nicht län-

⁶² Clemens Urbanek, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf.

⁶³ Ebd.

⁶⁴ Industrie- und Handelskammer Düsseldorf, Herausforderung Demografie, Handlungskonzept der IHK Düsseldorf zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Raum Düsseldorf, 30.Mai 2011.

ger über einen Kamm scheren zu müssen, sondern individueller und bedarfsgerechter betreuen zu können.

Aus handwerklicher Sicht müsste sich die Maßnahmenauswahl auf die berufliche Qualifikation und die Zielgruppen der Jugendlichen, der Älteren über 50 und der Menschen mit Migrationshintergrund konzentrieren, wobei alle Bausteine grundsätzlich in allen Zielgruppen einsetzbar sein müssten.

Parallel dazu stelle ich mir ein „**Rahmenprogramm**“ **flankierender und unterstützender Maßnahmen vor**, die zum größten Teil vermutlich schon vorhanden, wenn auch über ganz verschiedene Instanzen verstreut sind. Dies verlangt mehr Bereitschaft **zur Kooperation** und **Kombination** als zusätzliche Fördergelder. Am Übergang von der Schule in den Beruf könnten Information und Motivation und Förderung mit dem Ziel im Vordergrund stehen, **mehr Jugendliche ohne zeitraubende Umwege in eine duale Berufsausbildung zu bringen** und vorhandene Ausbildungsdefizite gezielt zu bearbeiten. Im Erwachsenenbereich dürften familiäre Hilfestellungen, Kinderbetreuung, aber auch die Unterstützung von Teilzeitarbeit oder Arbeitszeitflexibilisierung angezeigt sein; und für viele Handwerksbetriebe wären konkrete **Informations- und Beratungsangebote** einschließlich Coaching bei der Umsetzung hilfreich, wenn es beispielsweise um eine stärker **vorausschauende Personalpolitik** und die Nutzung vorhandener Suchmöglichkeiten, um eine aktive und **rechtzeitige Lehrlingsuche** und **-auswahl**, um eine altersgerechte Anpassung von Arbeitsbedingungen oder die Chancen von Arbeitszeitmodellen geht.

Vielleicht wäre es sinnvoll, die Aufstellung eines **Masterplans „Fachkräftesicherung“** zu fördern, der vorhandene Maßnahmen sichtet und einordnet, Kombinationsmöglichkeiten aufzeigt, die Zusammenarbeit der verschiedensten Akteure unterstützt und Interessenten/ Zielgruppen bei der Inanspruchnahme besser begleiten hilft⁶⁵.

- **Migration**

Für die Task Force stellt H. Pint (Agentur für Arbeit Düsseldorf) fest, „dass eine

- ❖ Identifizierung der genauen Förderbedarfe notwendig ist, um Fördermittel effizient einsetzen zu können.
- ❖ Auch sei für einen nahtlosen und erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf die Einbeziehung der Arbeitgeber wichtig. Hier müssten auch reale Erfahrungen im Betrieb/in der Schule im Rahmen von Schülerpraktika ermöglicht werden.
- ❖ Weiter forciert werden müsse auch die Anerkennung von beruflichen/schulischen Abschlüssen bzw. beruflichen Kenntnissen.
- ❖ Bei der Sprachförderung müsse auf die Vermittlung fachbezogener Sprache geachtet werden.
- ❖ Es sei auch zu beachten, dass ein lebenslanges Lernen bzw. eine lebenslange Qualifizierung notwendig seien.
- ❖ Zudem müsse noch mehr auf lokale Vorbilder als Multiplikatoren aus den Herkunftsländern gebaut werden⁶⁶.

- **Frauenerwerbstätigkeit**

„... Handlungsfelder, die auf die Beseitigung möglicher Barrieren für den Wiedereinstieg nach (der) Familienphase hinzielen:

⁶⁵ Martin Lindemann, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft des Kreises Mettmann, Beitrag vom 24.08.2011.

⁶⁶ Frank Pint, Ergebnisprotokoll der Task Force-Sitzung am 30.08.2011.

- ❖ **Beratung von Unternehmen und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen** über die Erweiterung von Arbeitszeitregelungen, flexible Anpassung an bestehende Betreuungsmöglichkeiten und gewünschte Arbeitszeiten der Eltern
- ❖ Initiierung von weitreichenderen und flexibleren **Betreuungsmöglichkeiten** für Kinder (Randarbeitszeiten, Ferien, kurzfristiger und / oder wechselnder Bedarf, Ausbau quantitativ und qualitativ)
- ❖ Ausweitung der **Teilzeitausbildung**
- ❖ Vernetzungsmöglichkeiten ausloten und nutzen
- ❖ Schaffung von Transparenz über Beratungsangebote
- ❖ Sensibilisierung der Öffentlichkeit/Arbeitgeber, insb. Kleinere und mittlere Unternehmen aktiv in die Thematik einbeziehen
- ❖ Unternehmen ermutigen, während der Familienphase Kontakt zu ihren Mitarbeitern/-innen zu halten
- ❖ Beratung von Unternehmen und Arbeitnehmenden über haushaltsnahe und familienunterstützende Dienstleistungen (Möglichkeiten zur Kinderbetreuung durch Tagespflege, Vermittlung von Ferienfreizeiten, Babysittern, Au pairs; Unterstützung älterer Familienangehöriger (Eldercare); Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen; Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Haushaltsführung (z.B. Reinigungskräfte und Haushaltshilfen, Gärtner- und Winterdienste)
- ❖ **Begleitung des Wiedereinstiegsprozesses** durch zielgerichtete Angebote wie Mentoring, Coaching, Karriereberatung, berufliche Weiterbildung (auch in Teilzeit)⁶⁷.

Ergänzungen aus dem Protokoll der Task-Force-Arbeitsgruppe „Fachkräfte 2020“:

- ❖ Gemeinsame **Pressekonferenz/Podiumsdiskussion** (z.B. im Rathaus)
- ❖ Ein „Tag der Berufsrückkehrerinnen 2012“ soll die Öffentlichkeit sensibilisiert und Transparenz schaffen. Hierzu sollen unterschiedliche Handlungsansätze/Projekte der einzelnen Institutionen gebündelt werden.
- ❖ Die Schaffung einer **zentralen Anlaufstelle** zur Bereitstellung aller verfügbaren Informationen für Wiedereinsteigerinnen⁶⁸.

- **Ältere Arbeitnehmer/innen**

Beitrag der Task-Force-Arbeitsgruppe „Fachkräfte 2020“:

„...welche Möglichkeiten bestehen, Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen zu vermeiden, z.B. durch die Instrumente der Weiterbildung/Fortbildung etc.:

... Hierfür (sind) sowohl die Einstellungen der Arbeitgeber, als auch die Motivation der Arbeitnehmer (von Bedeutung). Die Task Force kann versuchen, sowohl über die Gewerkschaften bei den Beschäftigten, als auch durch Kontakt zu den Arbeitgebern ein „Klima für Weiterbildung“ zu schaffen.

Ebenso sind Teilzeitmodelle eine Möglichkeit, die gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entwickelt werden könnten.

... Aus der Diskussion entsteht die Idee der Einrichtung eines **gemeinsamen Demographie-Netzwerkes**. Die dazugehörige Internetplattform sollte nicht datenüberfrachtet, sondern inhaltlich übersichtlich mit leicht auffindbaren Ansprechpartnern zu den wichtigsten Belangen der Kunden/-innen aufgebaut sein. Möglicherweise kann die Idee eines **Demographierechners** ebenfalls auf der Webseite eingebaut werden. Darüber hinaus können **gemeinsame Info-Veranstaltungen/Börsen** durchgeführt werden. Eine gemeinsame Kommunikation in den jeweiligen Newslettern (AG-S Newsletter, WiFö-Newsletter, IHK-Newsletter, etc.) mit den

⁶⁷ Dagmar Wandt, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Düsseldorf, Sandra Leu, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Mettmann

⁶⁸ Task Force „Fachkräftesicherung 2020“ der Agentur für Arbeit Düsseldorf, Sitzung am 18.7.2011

gleichen Botschaften würde ebenfalls zu einer breitgestreuten **Informationstransparenz** führen.

Ab Januar 2012 stellt die IHK in Ihrem Newsletter regelmäßig **best-practice-Beispiele** (Leuchttürme) vor, um sowohl das Interesse und die Aufmerksamkeit für das Thema zu erhöhen, als auch Anregungen und Lösungsvorschläge aufzuzeigen/publik zu machen.

Um das Thema dauerhaft in der Öffentlichkeit zu platzieren ist daher eine **Auftaktveranstaltung für 2012** geplant. Dieser sollen dann vierteljährlich Folgeveranstaltungen (Börsen) folgen, um auch die Nachhaltigkeit zu gewährleisten⁶⁹.

5. Zusammenfassung/Handlungsbedarfe/Ziele in der Region

Medizinische Gesundheitsberufe; Berufe um Erziehung und Unterricht, der Sektor Lager/Logistik aber auch Büroberufe und der Verkauf weisen Personalengpässe auf. Dagegen wurden bereits zahlreiche Aktivitäten (Siehe Anlage 1) initiiert.

Nicht zu allen unter Ziff. 3 definierten Branchen/Wirtschaftszweigen mit hoher Arbeitskräftenachfrage werden hier Handlungsvorschläge hinterlegt. Wie die nachfolgenden Offerten zeigen, hat der Prozess der Identifizierung von Handlungsfeldern in der Region begonnen, wird jedoch durch Verbreitung der Initiative schrittweise fortgeschrieben. Folgende konkrete Teilprojekte zeichnen sich schon jetzt ab:

Beitrag der Wirtschaftsförderung Düsseldorf:

Vor dem Hintergrund der skizzierten Informationslücken ist es aus Sicht der **Wirtschaftsförderung Düsseldorf** notwendig, neben einer detaillierten statistischen Analyse der Bedarfssituation in den erwähnten Branchen zusätzlich eine qualitative Erhebung durchzuführen. Hierzu gehört neben einer repräsentativen Befragung auch die Durchführung von Experteninterviews mit wichtigen Akteuren aus diesen Branchen. Aus diesen gewonnenen Erkenntnissen können dann vor Ort entsprechende Maßnahmen zur Stärken dieser Branchen entwickelt werden⁷⁰.

Beitrag des Vereins P-u-L Praktikums- und Lernpartnerbörse e.V. Haan

„... Geplante Maßnahmen in der Stadt Haan:

Notwendig ist eine möglichst repräsentative Datenerfassung, um belastbare Aussagen zu regionalen bzw. örtlichen Entwicklungstrends entwickeln zu können. Nur auf der Grundlage einer validen Datenbasis können Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und andere Akteure die geeigneten Maßnahmen zur Verbesserung der regionalen Situation finden und umsetzen.

Schwerpunkte des Monitorings in Haan liegen in den **ortsansässigen Schwerpunktbranchen**. Auch die „**freien Berufe**“, die in Haan sehr stark ansässig sind, sollen mit erhoben werden. In diesen Branchen fehlen heute schon qualifizierte Fachkräfte in den Haaner Unternehmen⁷¹.

⁶⁹ Ergebnisprotokoll der Task Force-Sitzung am 3.8.2011

⁷⁰ Ferdinand Nett, Wirtschaftsförderung Düsseldorf.

⁷¹ Heinz Eickmeier, eickmeier consult Haan, Verein P-u-L Praktikums- und Lernpartner Börse e.V. Haan, Amt für Wirtschaftsförderung und Liegenschaften der Stadt Haan.

Beitrag der Unternehmensberatung ALEHA und des Fachseminars für Altenpflege des Kreises Mettmann

„Zur Problemlösung möchte der Träger (ALEHA) in Zusammenarbeit mit einer Krankenpflegeschule und einem Fachseminar für Altenpflege in zwei Modulen **Pflegefachkräfte aus dem Ausland für den Einsatz in Düsseldorf begleiten und qualifizieren**. Im 1. Modul sollen die bereits hier lebenden Pflegefachkräfte ohne anerkannten Berufsabschluss praktisch und theoretisch begleitet werden, um die Berufsankennung zu erhalten und als Pflegefachkräfte arbeiten ... zu können.

Im Rahmen des 2. Moduls sollen Pflegefachkräfte aus dem Ausland beim Träger für ein halbes Jahr leben, arbeiten und qualifiziert werden und so für die Arbeit in der Altenpflege in Deutschland vorbereitet werden. Das Anerkennungsverfahren zum Berufsabschluss wird begleitet“⁷².

„...Statt **ältere Arbeitnehmerinnen** und Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgliedern, wird es zukünftig darauf ankommen, ihre **Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten** und ihre vorhandenen Potenziale für Unternehmen und Gesellschaft länger zu nutzen. Das Fachseminar für Altenpflege des Kreises Mettmann **bietet in 3 Modulen eine Weiterbildung** an, die sowohl pflegerischen Mitarbeitern als auch Pflegebetrieben helfen sollen, zunehmend „Demografie-fit“ zu werden“⁷³.

Beitrag des AWO Berufsbildungszentrums gGmbH Düsseldorf

„Zur Problemlösung möchte das Berufsbildungszentrum durch ein Qualifizierungsprojekt die Anzahl von Fachkräften im erzieherischen Bereich erhöhen, insbesondere um den zukünftigen Bedarf an Erzieher/innen bei der AWO Düsseldorf zu decken. Ziel ist es, Berufsrückkehrer/innen zum Wiedereinstieg ins Berufsleben zu motivieren. Einerseits sollen staatlich anerkannten Erzieher/innen mit Unterstützungsbedarf (z. B. Alleinerziehende) Wege zum Wiedereinstieg ins Berufsleben aufgezeigt werden. Andererseits werden Berufsrückkehrer/innen mit Berufserfahrungen im erzieherischen Bereich (z.B. Kinderpfleger/innen oder Tagespflegepersonen) sowie Erfahrungen durch Erziehungszeiten im Rahmen zu einer verkürzten zweijährigen Ausbildung (zur/m staatlich anerkannten Erzieher/in) motiviert und auf die Externenprüfung bei der Bezirksregierung vorbereitet. Unter Einbeziehung der persönlichen Lebenssituation wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt“⁷⁴.

Beitrag des Verbandes Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf

„Der VSL NRW e.V. hat dazu folgenden Lösungsansatz eruiert und plant diesen mit sieben Unternehmern - vorzugsweise KMUs - in einer Pilotphase von ca. 18 Monaten zu entwickeln und zu prüfen: Um zu gewährleisten, dass ausreichend Fachkräfte in der Branche ausgebildet und gehalten werden können, muss sie sich als attraktiver Arbeitgeber für alle Erwerbsgruppen präsentieren. Pro aktiv sollen die Anforderungen an einen modernen, attraktiven Arbeitsplatz erfüllt werden: Als Instrument dazu dient ein ganzheitlich gestaltetes Mitarbeiter-vorteilsprogramm. Beginnend mit einer „Rundumbetreuung“ für Auszubildende oder Berufseinsteiger – über die Arbeitskraftabsicherung, die Altersvorsorge bis zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Ferner sollen flexible Arbeitszeitmodelle sowie das Einrichten von Lebensarbeitszeitkonten im Programm integriert werden. Darüber hinaus gehören Themen wie Gesundheits- und Stressmanagement zu den vorgesehenen Themen. Ziel ist es, die

⁷² ALEHA Sabine Dreiling-Beitz, Mühlheim an der Ruhr.

⁷³ Bodo Keissner-Hesse, Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann. Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Gesundheitsberichterstattung der Bundes-Gesundheitspersonalrechnung.

⁷⁴ Wolfgang Förster, AWO Berufsbildungszentrum Düsseldorf.

Attraktivität der Branche zu erhöhen und über die Mitarbeiterbindung Fachkräftesicherung zu erreichen“⁷⁵.

Resümee

Aktivitäten im Gesundheitswesen, im Erziehungssektor und im Logistikbereich korrespondieren unmittelbar mit unter Ziff. 3 definierten Nachfragebranchen. Einige unter Ziff. 4 festgestellte Handlungsbedarfe erfordern entweder nicht unmittelbar eine Förderung oder es fehlt bisher eine Strategie bzw. eine Institution für die Konzeptübernahme.

6. Zukünftige Strukturen der Koordination

Die Aufgaben der Einbindung der örtlichen Aktivitäten in die Initiative und ihre Vernetzung sowie die Analyse interregionaler Erfordernisse zur Fachkräftegewinnung sowie des daraus entstehenden Kooperationsbedarfs werden ohne einen „Knotenpunkt Fachkräftesicherung“ nicht zu bewältigen sein. Von ihm müssen Initiativen zur Entwicklung weiterer geeigneter Angebote gemeinsam mit den regionalen Akteuren ausgehen. Darüber hinaus sollten von ihm/ihr die KMU der Region angesprochen und zu den Möglichkeiten der Gewinnung von potentiellen und zusätzlichen Fachkräften informiert werden. Diese Hinweise der Unternehmen müssen an die regionalen Akteure rückgekoppelt werden.

„Im Rahmen des Landesprogramms Fachkräftesicherung soll die Task-Force die Rolle des Netzwerktreibers übernehmen (siehe Seite 3). Die Mitglieder der Task-Force wirken im Rahmen ihrer jeweiligen fachlichen Zuständigkeit bei der Initiierung, Bewertung und Beratung von Projekten aktiv mit. Mit ihren Beiträgen schaffen sie eine fachlich fundierte Einschätzung, die Grundlage für eine Gesamtbewertung durch alle Mitglieder der Task-Force ist.

Die Mitglieder sind für die Task-Force im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit auch fachkundige Ansprechpartner in Bezug auf die Beratung und Bewertung bewilligter Projekte im Hinblick auf Erfolgsindikatoren und Übertragbarkeit der Ergebnisse. Die schwerpunktmäßige Zuordnung zu den einzelnen prioritären Handlungsfeldern in der Region (siehe oben Ziff. 4 des Handlungsplans) erfolgt wie folgt:“

Handlungsfeld	Einzelthemen	Institution
Fachkräftemonitoring (Fortschreibung)		Stadt Düsseldorf
Gewinnung, Sicherung von Nachwuchskräften	❖ Ausbildung/Umschulung	IHK / HWK / Agentur...
	❖ Reduzierung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen	IHK / HWK Düsseldorf
	❖ Fachkräftebindung aus Hochschulen	...
	❖ Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland	Agentur für Arbeit
Ausweitung des Erwerbspotenzials	❖ Beschäftigte allgemein	Agentur für Arbeit...
	❖ Migranten	Agentur für Arbeit...
	❖ Frauenerwerbstätigkeit	Unternehmerschaft + Agentur für Arbeit...
	❖ Ältere Arbeitnehmer/innen	...

⁷⁵ Christiane Bey, Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf.

7. Beiträge der örtlichen Akteure zur Umsetzung eines Handlungsplans

Die bereits akquirierten Einzelvorhaben sind in eine Gesamtumsetzung zu integrieren und erfordern eine Verzahnung mit den übrigen Akteuren des Arbeitsmarktes. Die **Tabelle 3** stellt die bisher angemeldeten Maßnahmen zusammen. Die verbindende Klammer bildet die Task Force für Arbeit.

Die in diesem Handlungsplan aufgeführten Bedarfe sind nicht abschließend. Auf der Grundlage eines regionalen, kontinuierlich fortgeführten Fachkräftemonitorings muss der Handlungsplan fortgeschrieben und an die arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Region angepasst werden. Hieraus können sich neue Projektansätze ergeben.

8. Anlagen

**Ermittlung von Aktivitäten regionaler Partner in der Fachkräftesicherung und -entwicklung
im IHK Bezirk Düsseldorf (intern)**

Handlungsfelder	Aktivitäten / Maßnahmen / Kooperationspartner / Dauer	Für welche Zielgruppe/Branche?	Organisation
1. Fachkräftebedarfe ermitteln (<i>Fokus: Bedarfslage in Unternehmen analysieren</i>)			
	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsmarkmonitor/Wirtschaftsanalysen 	Arbeitsmarktakteure	Agentur für Arbeit Wirtschaftsförderung Kammern
	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von Handlungsfeldern und Strategien zur Vermeidung eines zukünftigen Fachkräftemangels im Kreis Mettmann 	Unternehmen / Beschäftigte	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Duisburg
	<ul style="list-style-type: none"> Branchenreports 	Arbeitsmarktakteure	IHK / HWK
	<ul style="list-style-type: none"> Demografie Rechner für Unternehmen 	Unternehmen	IHK
	<ul style="list-style-type: none"> Kreisentwicklungsberichte sowie interne und externe Arbeitsgruppe Kreisentwicklung 	Politik ,Verwaltung, Kommunen, Verbände, Bürger/innen	Kreis Mettmann – Sozialamt – Abteilung Kreisentwicklung
2. Gewinnung / Sicherung von Nachwuchskräften (<i>Fokus: Berufseinsteiger z.B. Auszubildende, Studenten</i>)			
	<ul style="list-style-type: none"> Lehrstellenbörse 	Ausbildungsbewerber	IHK / HWK / AA
	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsberater / Berufsberater 	Ausbildungsbewerber	IHK / HWK / AA
	<ul style="list-style-type: none"> Informationsveranstaltung der Dachdecker Marktplatz Düsseldorf: Azubis informieren Ausbildungs- Interessierte 	Ausbildungsbewerber	Kreishandwerkerschaft, Innung der Dachdecker

Handlungsfelder	Aktivitäten / Maßnahmen / Kooperationspartner / Dauer	Für welche Zielgruppe/Branche?	Organisation
	• Girls´ Day	Ausbildungsbewerberinnen	Gleichstellungsbeauftragte D/Kreis ME
	• U 25 Team / „Jugend Job Center“	Junge Menschen < 25	Agentur für Arbeit / Jobcenter / Jugendamt
	• Stiftung „Pro Ausbildung“ Düsseldorf	Jugendliche	Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung (AGV)
	• Netzwerk Schule / Wirtschaft	Jugendliche	IHK, HWK, Stadt Düsseldorf, Arbeitsagentur, AGV
	• Kompetenzzentrum Übergang Schule-Hochschule-Beruf	Jugendliche	IHK, HWK, Stadt Düsseldorf, Arbeitsagentur, AGV
	• Kooperationsnetz Schule-Wirtschaft	Jugendliche	Wirtschaftsförderung Kreis ME, IHK
	• BerufsOrientierungsNetzwerk (BON)	Jugendliche	Wirtschaftsförderung Kreis ME, IHK
	• Komm auf Tour	Haupt-, Förder- und Gesamtschüler Klasse 7/8	Wirtschaftsförderung Kreis ME, Agentur für Arbeit, BZgA, MSW
	• Kommunales Übergangsmanagement (im Aufbau)	Jugendliche	Amt für Schulen und Kultur Kreis ME
	• Integration lernbehinderter Jugendliche in Ausbildung (ILJA)	Absolventen Förderschulen Schüler Klassen 9 / 10	Schulverwaltungsamt D´dorf, Kompetenzzentrum D´dorf
	• Startklar! Mit Praxis fit für die Ausbildung in NRW	Haupt-, Förder- und Gesamtschulen Klassen 8-10	Amt für Schulen und Kultur Kreis ME
	• Hochschulmarketing für den Campus Velbert-Heiligenhaus	Abiturienten, Studieninteressenten	Wirtschaftsförderung Kreis ME
	• Hochschultag	Studieninteressenten	Hochschulen / IHK
	• Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Niederberg	Lehrkräfte Schüler	Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände

Handlungsfelder	Aktivitäten / Maßnahmen / Kooperationspartner / Dauer	Für welche Zielgruppe/Branche?	Organisation
	<ul style="list-style-type: none"> • NEAnderLab (Interesse an MINT-Fächern wecken) mit zdi-Roberta-Zentrum am Berufskolleg Hilden 	Schüler Sek. II und Sek I	Erkrath initial, Amt für Schulen und Kultur, Wirtschaftsförderung Kreis ME / AA
	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierungsmesse Berufe Live 	Jugendliche	IHK / Einstieg GmbH
	<ul style="list-style-type: none"> • Aktionstag Ausbildung 	Jugendliche	Task Force
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsstellen-Sommer-Hotline 	Lehrstellensuchende / Unternehmen	IHK
	<ul style="list-style-type: none"> • Mathe fit für die Ausbildung 	Realschüler	IHK
	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt Mathe & Co 	Realschüler/Abiturienten	IHK
	<ul style="list-style-type: none"> • Science Theater 	Schüler	IHK
	<ul style="list-style-type: none"> • IHK Prüfung „Handelsblatt online“ 	Schüler	IHK
	<ul style="list-style-type: none"> • Matching 	Lehrstellensuchende / Unternehmen	IHK / HWK
	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen und Projekte für Jugendliche mit Migrationshintergrund (MIA); z.B. „Aktivcenter individuell“ am Berufskolleg Ratingen in Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft Mettmann 	Jugendliche mit Migrationshintergrund, Kooperationspartner und Multiplikator/innen	Kreis Mettmann – Sozialamt – Abteilung Integration
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungskonsens 	Lehrstellensuchende / Unternehmen	Kammern, AA, Regionalagentur, Berufskollegs, Arbeitgeberverbände
3. Fachkräfteentwicklung- und Bindung (Fokus: Mitarbeiter in Unternehmen)			
	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsscheckberatung, Bildungsberatung 	Beschäftigte	Kammern, Stadt D'dorf, kreisangehörige Städte
	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der beruflichen Bildung 	Arbeitssuchende	Agentur für Arbeit / Jobcenter
	<ul style="list-style-type: none"> • Potentialberatung (Fachkräftesicherung kann Gegenstand der Unternehmensberatung sein) 	Unternehmen / Beschäftigte	Anlaufstellen Potentialberatung

Handlungsfelder	Aktivitäten / Maßnahmen / Kooperationspartner / Dauer	Für welche Zielgruppe/Branche?	Organisation
	<ul style="list-style-type: none"> „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) 	Beschäftigte / Unternehmen	AA
4. Erhöhung des Erwerbspotentials (Fokus: Integration Arbeitssuchender, Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und Älteren)			
	<ul style="list-style-type: none"> WHKT Kompetenzzentrum für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. „Anabin“: Info-System zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. (Bundesweit) 	Migranten	WHKT
	<ul style="list-style-type: none"> Netzwerke „W“ (Wiedereinstieg) 	Frauen / Berufsrückkehrerinnen	Stadt Düsseldorf, Wirtschaftsförderung Kreis ME
	<ul style="list-style-type: none"> ÖRZ Zusammenschluss der IHKs zur Durchführung des Anerkennungsgesetzes 	Migranten	IHK
	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der Teilzeitberufsausbildung. (TEP) 	Junge Eltern	AWO D, VHS Hilden / Haan
	<ul style="list-style-type: none"> Sonderprogramm 50 plus 	Arbeitssuchende > 50	Jobcenter D und Jobcenter ME
	<ul style="list-style-type: none"> AQIS Förderschulklasse am Berufskolleg Neandertal 	Absolventen/-innen Förderschulen	Amt für Schulen und Kultur Kreis ME
	<ul style="list-style-type: none"> BUS-Klasse an einer Förderschule emotionale und soziale Entwicklung 	Förderschüler/-innen	Förderschule Kreis ME
	<ul style="list-style-type: none"> Schülerfirma Jobtrain am Berufskolleg Hilden 	Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen	Jobtrain e. V. am Berufskolleg Hilden
	<ul style="list-style-type: none"> Runder Tisch Arbeitsmarktqualifikation 	Jugendliche	Amt für Schulen und Kultur Kreis ME
	<ul style="list-style-type: none"> Beratung und Service zur städtischen U3-Betreuungsförderung für Berufsrückkehrerinnen und Unternehmen 	Unternehmen, Eltern	Zukunftswerkstatt Düsseldorf
	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung für Pflegefachkräfte aus EU- und Drittländern während des Berufsanerkennungsverfahrens 	Ausländische Pflegefachkräfte	Start Zeitarbeit NRW, NL Düsseldorf

Handlungsfelder	Aktivitäten / Maßnahmen / Kooperationspartner / Dauer	Für welche Zielgruppe/Branche?	Organisation
5. Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität (Fokus: Bekanntheitsgrad regionaler Unternehmen erhöhen)			
	• Betriebskindergärten in großen Unternehmen	Unternehmen	Stadtgebiet D'dorf, Kreisgebiet
	• Netzwerk zur Verbreitung gelungener Unternehmenslösungen	Unternehmen	IHK Düsseldorf
	• Wettbewerb familienfreundlicher Unternehmen	Unternehmen / Familien / Alleinerziehende	Wirtschaftsförderung Kreis ME
	• Unternehmerinnenbrief	Gründungswillige Frauen / Gründerinnen	Wirtschaftsförderung Kreis ME, IHK
6. Sonstiges			
	• Task Force für Arbeit“ - Beschäftigung und Ausbildung sichern - Entwicklung eines Zielkonzepts 2020 zur Fachkräftesicherung	Entscheidungsträger in der Region	Unternehmerschaft Düsseldorf, Agentur für Arbeit Düsseldorf, Kammern, DGB, Kreis Mettmann und Stadt Düsseldorf, Regionalagentur
	• Masterplan Industrie Düsseldorf Entwicklung eines Konzeptes zur Fachkräftesicherung im MINT-Bereich	Entscheidungsträger in der Region, Unternehmen	IHK, DGB, Unternehmerschaft, Arbeitsagentur, Stadt Düsseldorf, Unternehmen
	• Runder Tisch Niederberg	Unternehmen	Agentur für Arbeit Wuppertal, Schlüsselregionen, IHK, IG Metall, Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsförderungen
	• Handlungskonzept der IHK Düsseldorf zur Fachkräftesicherung	Entscheidungsträger in der Region, Unternehmen	IHK
	• Bewerbermessen "Marktplatz für Ingenieure"	Arbeitsplatzsuchende, Personaldienstleister	AA

	JA	NEIN	unklar	Summe
Mitarbeiterbedarf	41	30	2	73

wenn ja: Gewerk	Zahl d. Betr.
Metall	6
Elektro	6
Dachdecker/Zimmerer	6
SHK	5
Friseure	5
Kfz	3
Tischler	3
Fleischer	2
Fliesen	1
Maler	1
Zweirad	1
Bäcker	1
ohne Angabe	1
Summe Betriebe	41

	kurzfristig	binnen 6 Monaten	binnen 12 Monaten	Summe
MA-Bedarf	27	13	7	

	handwerklich	kaufmännisch	unklar	
Stellenangebot	46	5,5	9	

	sehr wichtig	wichtig	betrieblich erlernbar	
Qualifikation	28	19	1	48

	sehr wichtig	wünschenswert	nicht so wichtig	
Berufserfahrung	9	33	1	43

	Ältere > 50	Migrationshinterg.	Frauen in techn. Ber.	
Chance auch für...	46	30	20	

	immer schon	künftig verstärkt	nein	
Fachkräftesicherung über Ausbildung	47	8	10	65

MA-Suchweg	Nennungen
Arbeitgeberservice Arb.Ag.	34
Mundpropaganda	33
Anzeigenschaltung	26
Anfrage KH/HWK/Verband	24
Suchanzeigen auswerten	20
Zeitarbeit	14
Personaldienstleister	11

	erfolglos	teilweise erfolgreich
Suchweg-Erfolg	19	30

Übersicht/Einordnung zu den angemeldeten Aktivitäten

Thema	Maßnahme/Aktivität	Durch Arbeitsmarktmonitor als Nachfragebranche ausgewiesen	Ziel	Verantwortung	In Kooperation mit
Fachkräftebedarf ermitteln	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoring zu ortsansässigen Schwerpunktbranchen in der Stadt Haan ▪ Weiterentwicklung des Fachkräftemonitorings: Bedarfsermittlung in besonderen Bereichen (Informations-, Kommunikationswirtschaft, Kreativwirtschaft und Industrie) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ entfällt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überblick über regionale Fachkräftebedarfe ▪ Schaffung von Transparenz zum Thema Fachkräftesicherung 	<p>Verein PuL Praktikums- und Lernbörse e.V. in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Haan</p> <p>Wirtschaftsförderung Düsseldorf</p>	<p>Task-Force für Arbeit als Netzwerkknoten</p> <p>Task-Force für Arbeit als Netzwerkknoten</p>
Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktische und theoretische Begleitung von hier lebenden ausländischen Pflegefachkräften und Unterstützung ihrer Berufsankennung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Stellenbesetzung in Pflegeeinrichtungen der Region 	<p>ALEHA Mülheim</p>	<p>Task-Force für Arbeit als Netzwerkknoten</p>
Fachkräfteentwicklung und -bindung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung eines ganzheitlich gestalteten Mitarbeiterfortbildungsprogramms in der Speditions- und Logistikbranche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhöhung der Attraktivität der Speditionsbranche, Verbesserung der Lehrstellenbesetzung 	<p>Verband Spedition & Logistik NRW</p>	<p>Task-Force für Arbeit als Netzwerkknoten</p>

Übersicht/Einordnung zu den angemeldeten Aktivitäten

Thema	Maßnahme/Aktivität	Durch Arbeitsmarktmonitor als Nachfragebranche ausgewiesen	Ziel	Verantwortung	In Kooperation mit
Fachkräfteentwicklung und -bindung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter im Pflegebereich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhöhung der Verbleibrate der über 50-jährigen Beschäftigten im Pflegesektor 	Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH	Task-Force für Arbeit als Netzwerkknoten
Erhöhung des Erwerbspotenzials	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualifizierung und Aktivierung von abgekehrten Fachkräften im erzieherischen Bereich, um den zukünftigen Bedarf an Erzieher/innen bei der AWO Düsseldorf zu decken und zum Wiedereinstieg in das Berufsleben zu motivieren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsrückkehrer /innen zum Wiedereinstieg in den Ausbildungsberuf zu bewegen 	Berufsbildungszentrum der AWO gGmbH Düsseldorf	Task-Force für Arbeit als Netzwerkknoten
Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität					
Sonstiges					