

# Strategische Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region

Handlungsplan für die Initiative zur Fachkräftesicherung  
Nordrhein-Westfalen



*Impressum:*

Das vorliegende Konzeptpapier wird herausgegeben von:

Kreis Recklinghausen (Federführung)  
Stadt Bottrop  
Stadt Gelsenkirchen  
Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen  
Handwerkskammer Münster  
Deutscher Gewerkschaftsbund Region Emscher-Lippe  
Arbeitsagenturen Gelsenkirchen und Recklinghausen  
WIN Emscher-Lippe

An diesem Papier haben mitgearbeitet:

Kreis Recklinghausen (Federführung)  
Stadt Bottrop  
Stadt Gelsenkirchen  
Städte im Kreis Recklinghausen  
Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen  
Handwerkskammer Münster  
Deutscher Gewerkschaftsbund Region Emscher-Lippe  
Arbeitsagenturen Gelsenkirchen und Recklinghausen  
Jobcenter Bottrop, Gelsenkirchen, Recklinghausen  
Regionale Bildungsbüros Bottrop, Gelsenkirchen, Recklinghausen  
STARTERCENTER Emscher-Lippe  
Zentrum Frau in Beruf und Technik mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe  
Regionalagentur Emscher-Lippe  
WIN Emscher-Lippe  
Zdi-Zentren Bottrop, Gladbeck, Marl  
Haus der Kleinen Forscher  
Berufskollegs  
ChemKom  
Fachhochschulen Gelsenkirchen, Ruhr-West, Ökonomie und Management  
Unternehmensverbände und -netzwerke der Region

Unterstützt wurde die Ausarbeitung durch das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. an der Universität Duisburg-Essen,  
Dr. Ute Pascher und Dr. Hans Uske.

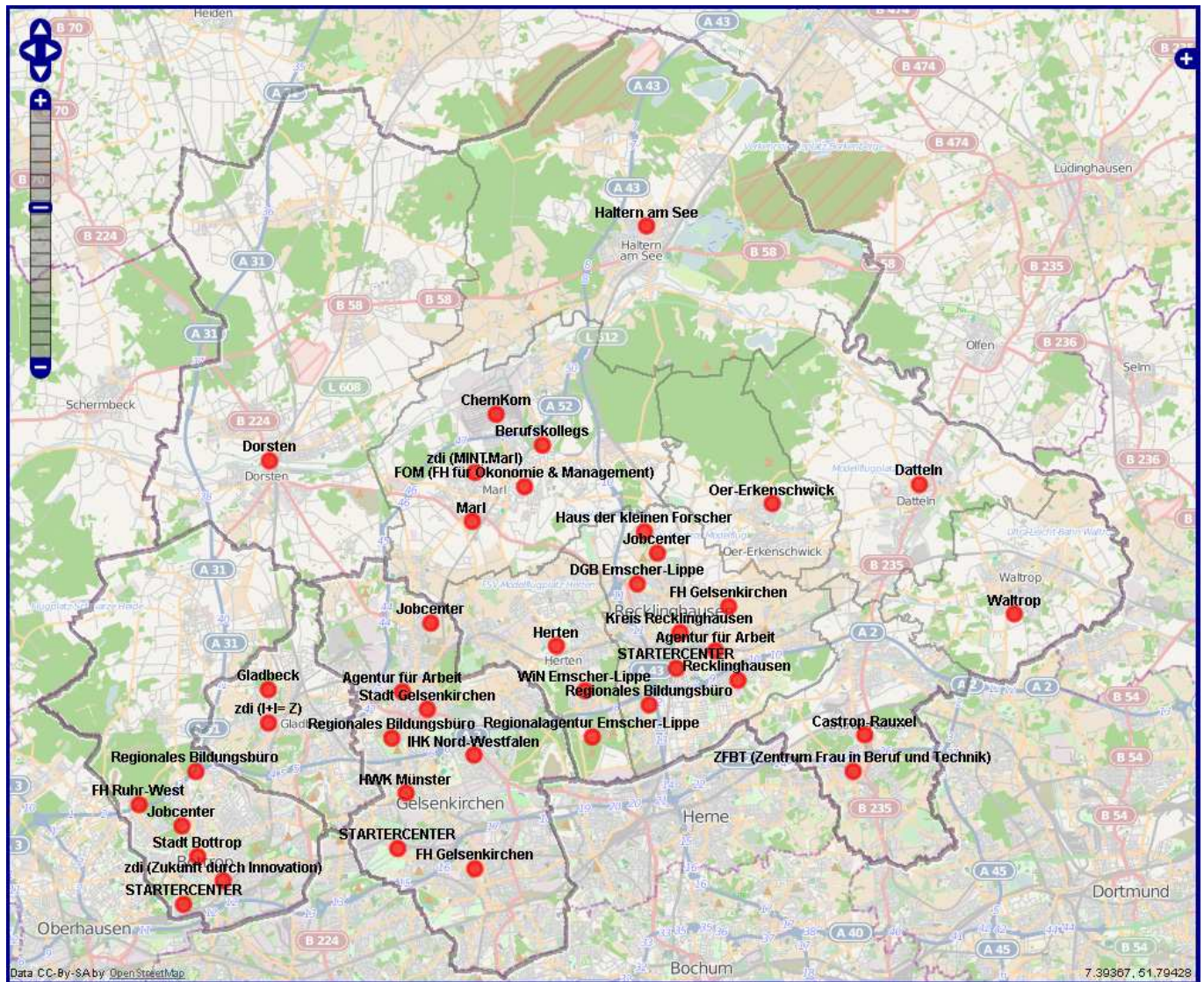
*Bottrop, Gelsenkirchen, Kreis Recklinghausen, im Februar 2012*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINLEITUNG – SCHWERPUNKTSETZUNGEN DER REGION EMSCHER-LIPPE FÜR DIE FACHKRÄFTESICHERUNG IN DEN KOMMENDEN JAHREN</b>	<b>5</b>
<b>2. DIE REGIONALE AUSGANGSLAGE UND DIE BISHERIGEN AKTIVITÄTEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG IN DER REGION</b>	<b>7</b>
2.1 Die demografische Entwicklung in der Emscher-Lippe-Region und ihr Einfluss auf die Fachkräfteentwicklung .....	7
2.2 Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsstruktur in der Emscher-Lippe-Region.....	9
2.2.1 Die Leitmärkte der Emscher-Lippe-Region: Gesundheit, Ressourceneffizienz, Urbanes Bauen und Wohnen sowie der industrielle Kern Chemie .....	11
2.2.2 Verzögerter Strukturwandel – verbesserungsfähige Arbeitskultur: Von der Anlerntätigkeit zur Facharbeit - Regionale Auswirkungen eines Paradigmenwechsels der Arbeit .....	12
2.3 Die Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes .....	15
2.3.1 Der Ausbildungsmarkt.....	16
2.3.2 Niedrige Erwerbs- und Beschäftigungsquoten als Indikator für ungenutztes Fachkräftepotenzial .....	19
2.3.3 Arbeitslosigkeit und Fachkräftepotenzial.....	21
2.4 Die Bedeutung von Bildungsprozessen im Rahmen der Strategischen Fachkräftesicherung der Emscher-Lippe-Region.....	23
<b>3. HANDLUNGSPLAN FÜR DIE FACHKRÄFTESICHERUNG – ZIELKORRIDORE, HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN</b>	<b>31</b>
3.1 Vorbemerkungen zum Handlungsplan .....	31
3.1.1 Einbindung von Unternehmen .....	33
3.1.2 Interregionale Einbettung/ Kooperation.....	35
3.2 Handlungsfelder und Maßnahmen im Handlungsplan der Emscher-Lippe-Region.....	37
<b>Zielkorridor 1: Stärkung der technisch-naturwissenschaftlichen Kompetenz .....</b>	<b>37</b>
Handlungsfeld 1: Wege in die Hochschule verbessern .....	37
Handlungsfeld 2: Zugang zum Erwerb technischer Kompetenzen verbessern .....	39
<b>Zielkorridor 2: Ausschöpfung der spezifischen Beschäftigungspotenziale der Region .....</b>	<b>44</b>
Handlungsfeld 3: „Arbeitsmarktferne Gruppen“ als Potenzial für die Fachkräftesicherung .....	44
Handlungsfeld 4: Erwerbstätigkeit ausgewählter Gruppen erhöhen.....	48
Handlungsfeld 5: StudienabbrecherInnen als Fachkräfte gewinnen .....	57
<b>Zielkorridor 3: Stärkung der industriellen und handwerklichen Arbeitskulturen .....</b>	<b>61</b>
Handlungsfeld 6: Dialog zwischen verschiedenen Zielgruppen ermöglichen .....	61
Handlungsfeld 7: Organisation des Umbaus industrieller und handwerklicher Arbeitskulturen .....	66
Handlungsfeld 8: Unternehmensgeist stärken .....	67
<b>Zielkorridor 4: Regionale Abstimmungsprozesse bei der Fachkräftesicherung optimieren .....</b>	<b>72</b>
Handlungsfeld 9: Fachkräftemonitoring aufbauen .....	72
Handlungsfeld 10: Erfahrungsaustausch/ Abstimmung von Maßnahmen organisieren.....	74
<b>4. SCHLUSSBEMERKUNG</b>	<b>77</b>
<b>5. LITERATUR</b>	<b>78</b>



# Die wichtigsten Akteure der Initiative zur Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region



# **1. Einleitung – Schwerpunktsetzungen der Region Emscher-Lippe für die Fachkräftesicherung in den kommenden Jahren**

Auf den ersten Blick scheint es absurd, dass sich eine Region, in der die höchsten Arbeitslosenzahlen in NRW zu verzeichnen sind, die mit einem immer noch sehr ungünstigen Ausbildungsstellenmarkt zu kämpfen hat und in der absehbar ca. 8.000 Facharbeitsplätze im Bergbau bis 2018 verloren gehen werden, sich um Fachkräftesicherung bemüht. Tatsächlich werden wir im Folgenden zeigen, dass Fachkräftesicherung auch und gerade für die Emscher-Lippe-Region eine entscheidende Zukunftsaufgabe ist, dass eine hohe Arbeitslosenquote und Fachkräftemangel kein Widerspruch bedeuten, dass die Region ihre vorhandenen Fachkräftepotenziale als Standortfaktor benutzen muss, um die Region wirtschaftlich attraktiver zu machen, und, dass dafür bestimmte Voraussetzungen nötig sind, die durch die Fachkräfteinitiative des Landes NRW unterstützt werden könnten. Wir gehen dabei von folgenden Eckpunkten aus:

1. In der Region herrscht ein Mangel an technisch-naturwissenschaftlicher Kompetenz bei den Beschäftigten und potenziell Beschäftigten. Für eine künftige Fachkräftesicherung muss diesem Mangel auf allen Ebenen begegnet werden.
2. Die Region ist nachhaltig geprägt von ihrer montanindustriellen Vergangenheit. Die Vorstellungen von „Arbeit“ sind noch stark gebunden an großindustriell-tayloristisch geprägte Arbeitskulturen, die nicht mehr kompatibel sind zur aktuellen mittelständischen, auf Facharbeit basierenden Gewerbe- und Dienstleistungsstruktur.
3. Die Region weist die niedrigsten Beschäftigungsquoten landesweit aus, sowohl allgemein als auch bei Frauen, Älteren und Migrantinnen und Migranten. Die Region hat somit ein Potenzial, das andere Regionen nicht in dieser Höhe haben. Um dies zu nutzen, bedarf es freilich besonderer Anstrengungen.
4. Das Management der Fachkräftesicherung kann verbessert werden. Eine sachgerechte Datenbasis und eine Steuerung, die solche Monitoring-Daten auch verwendet, können dazu beitragen, dass die regionalen Akteure konzertiert zusammen arbeiten und zeitnah entsprechende Maßnahmen ergreifen (z.B. bei der Arbeitsvermittlung oder der Bildungsberatung).

Diese vier Eckpunkte bilden zugleich die vier „Zielkorridore“ im Rahmen der NRW-Initiative, auf die sich die Akteure der Emscher-Lippe-Region in einem längeren Diskussionsprozess geeinigt haben. Aus diesen Zielkorridoren wurden dann 10 Handlungsfelder abgeleitet, die wiederum zu 30 geplanten Maßnahmen führen. Aus diesen Maßnahmen können dann, wenn dieses Konzept verabschiedet ist, konkrete Projekte entwickelt werden.

Das vorliegende Papier firmiert unter dem Titel „Strategische Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region“. Es erhebt nicht den Anspruch, alle Bemühungen um Fachkräftesicherung in einem Konzept zu vereinen. Im Folgenden werden auch solche Aktivitäten mit angesprochen, die zu einem umfassenden Fachkräftesicherungskonzept gehören (z.B. Beiträge der Region zur Herausbildung eines neuen Übergangssystems), die aber nicht Teil der hier behandelten Initiative sind. „Strategisch“ heißt: Wir wollen vorausschauend die Rahmenbedingungen in der Emscher-Lippe-Region verändern. Die Herausgeber dieses Konzeptes (im Einzelnen sind dies: Kreis Recklinghausen, Stadt Bottrop, Stadt Gelsenkirchen, Industrie und Handelskammer Nord Westfalen, Handwerkskammer Münster, Deutscher Gewerkschaftsbund Region Emscher-Lippe, Arbeitsagenturen Gelsenkirchen und Recklinghausen, WIN Emscher-Lippe) sind gemeinsam mit den Unternehmensnetzwerken (s. u.) die Treiber dieser Fachkräfteinitiative vor Ort.

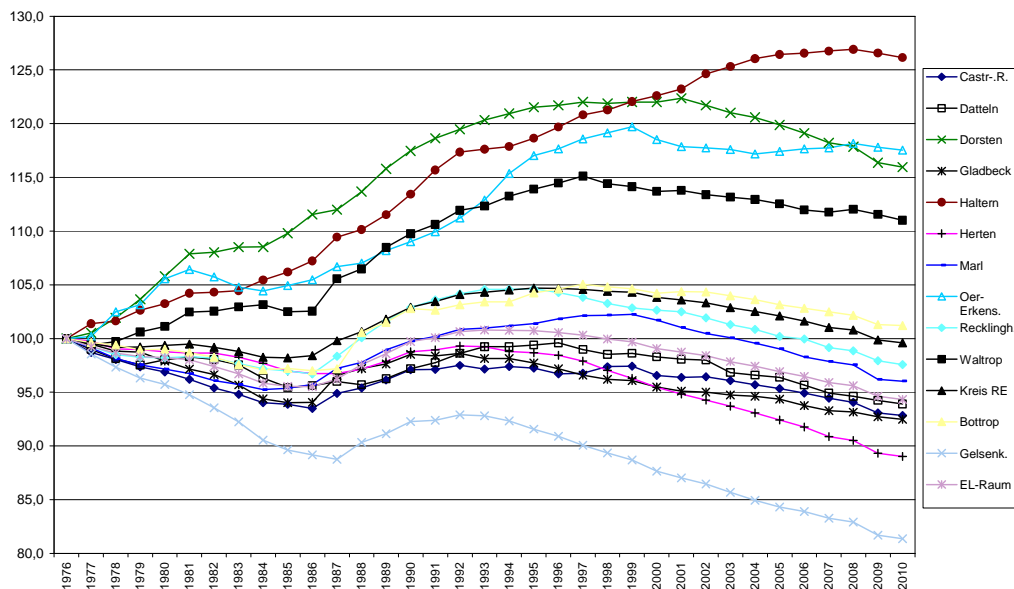
Im Weiteren werden zunächst die Ausgangsbedingungen, die eine effektive Initiative zur Fachkräftesicherung berücksichtigen muss, erläutert. Daraus wird jeweils abgeleitet, welche Ziele und Handlungsfelder sich für die Fachkräftesicherung ergeben. Im Anschluss daran werden wir den Handlungsplan der Emscher-Lippe-Region im Rahmen dieser NRW-Initiative vorstellen und erläutern.

## 2. Die regionale Ausgangslage und die bisherigen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in der Region

### 2.1 Die demografische Entwicklung in der Emscher-Lippe-Region und ihr Einfluss auf die Fachkräfteentwicklung

Die bisherige Bevölkerungsentwicklung in der Region Emscher-Lippe ist sehr unterschiedlich verlaufen. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung in den Städten der Region in den letzten 35 Jahren:

**Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in den Städten der Emscher-Lippe-Region (1976 – 2010)**



Quelle: Kreis Recklinghausen, Fachdienst 58

Seit Ende der 90er Jahre beginnt – mit Ausnahme der ganz im Norden der Region gelegenen Stadt Haltern am See – in allen Städten der Bevölkerungsrückgang. Dieser Trend wird sich beschleunigt fortsetzen. Die Bevölkerungsprognose von IT.NRW zeigt, wie stark die Bevölkerung der Emscher-Lippe-Region bis 2030 wahrscheinlich zurückgehen wird. Sie zeigt auch, dass der Rückgang bei den Jugendlichen im Ausbildungsalter schon sehr bald besonders stark ausfallen wird. Bei den 50- bis 65-jährigen dagegen ist bis 2025 sogar noch ein Anstieg zu erwarten.

**Tabelle1: Bevölkerungsvorausberechnung der Landesdatenbank NRW für die Emscher-Lippe-Region insgesamt und nach ausgewählten Altersgruppen in Prozent (Ausgangspunkt 01.01.2010)**

	<b>insgesamt</b>	<b>15 - unter 20 Jahre</b>	<b>50 - unter 65 Jahre</b>
2015	- 2,7	- 12,0	+ 9,5
2020	- 5,0	- 23,8	+ 13,6
2025	- 7,3	- 32,3	+ 5,6
2030	- 9,8	- 33,8	- 8,1

Quelle: IT.NRW; eigene Berechnung

Welche Schlussfolgerungen für die Fachkräftesicherung sind daraus zu ziehen?

1. Die demografische Basis für Nachwuchsfachkräfte wird deutlich sinken. Die obigen Zahlen zeigen: Bereits in den kommenden acht Jahren ist mit einem Rückgang von fast einem Viertel in der Gruppe der 15- bis 20-jährigen Personen in der Region Emscher-Lippe zu rechnen. Es wird nun nicht nur aus sozialpolitischen Erwägungen, sondern auch aus der Motivation der Fachkräftesicherung heraus noch mehr darauf ankommen, möglichst alle Jugendlichen ausbildungsreif die Schule verlassen zu sehen und ins Berufsleben eintreten zu lassen.
2. Fachkräftesicherung im Bereich älterer Beschäftigter (sog. 50+) bekommt einen noch größeren Stellenwert. Denn dies ist die einzige Altersgruppe im erwerbsfähigen Alter, die auf absehbare Zeit noch Zuwächse zu verzeichnen haben wird.
3. Die Fachkräftesicherung in der Region bedarf auch der Einbeziehung derjenigen, die bisher seltener erwerbstätig sind. Die Potenziale der Gruppen mit einer niedrigen Erwerbsquote wie Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, aber auch SGB II-EmpfängerInnen können genutzt werden.
4. Eine Prognose ist eine Prognose. Sie berücksichtigt nicht, dass sich die Rahmenbedingungen ändern können (zum Guten wie zum Schlechten). Es lassen sich zwei Extrem-Szenarien denken:

Das Schlechte: Die Region kann ihre Potenziale nicht nutzen. Die Kluft zwischen dem Mangel an Fachkräften einerseits und gering qualifizierten Arbeitskräften mit schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt andererseits wächst. Die Region verliert ihre Attraktivität für Fachkräfte. Diese wandern verstärkt ab (bzw. pendeln noch mehr als bisher aus) und verstärken den demografischen Trend.

Das Gute: 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 Fachkräfte außerhalb. Dazu will das Fachkräftekonzept beitragen.



## 2.2 Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsstruktur in der Emscher-Lippe-Region

Noch sind die Sorgen um den Fachkräftemangel in der Region vergleichsweise gering. Nach einer Berechnung des Wirtschaftsblatts Metropole Ruhr auf der Grundlage von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit besitzt die Emscher-Lippe-Region einen vergleichsweise hohen „Chancenquotienten“. (Wirtschaftsblatt Metropole Ruhr 3/2011, S.23) Dieser Berechnung folgend haben die Unternehmen in der Region aktuell gute Chancen, geeignete Fachkräfte zu finden. Diese Einschätzung wird aber nicht von allen Akteuren in der Region geteilt. Außerdem werden sich die demografischen Voraussetzungen, wie soeben gezeigt wurde, ändern.

Zur Fachkräfteinitiative zählen neben der Sicherung des bisherigen Bestands an Arbeitskräften und der Vermeidung ihrer Abwanderung vor allem auch die Mobilisierung weiterer sozialer Gruppen. Dazu gehören junge Erwachsene aus bildungsfernen Schichten ebenso wie Gruppen, die häufig als „arbeitsmarkttfern“ abgeschrieben werden: Ältere ebenso wie BerufsrückkehrerInnen, Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten. Sie alle bilden ein unausgeschöpftes Potenzial für die künftige Fachkräfteentwicklung in der Region. Bevor dazu im Einzelnen Aussagen gemacht werden, soll aber zunächst die Wirtschaftsentwicklung der Region kurz umrissen werden. Sie bildet den Hintergrund für die dann darzustellende Strategie.

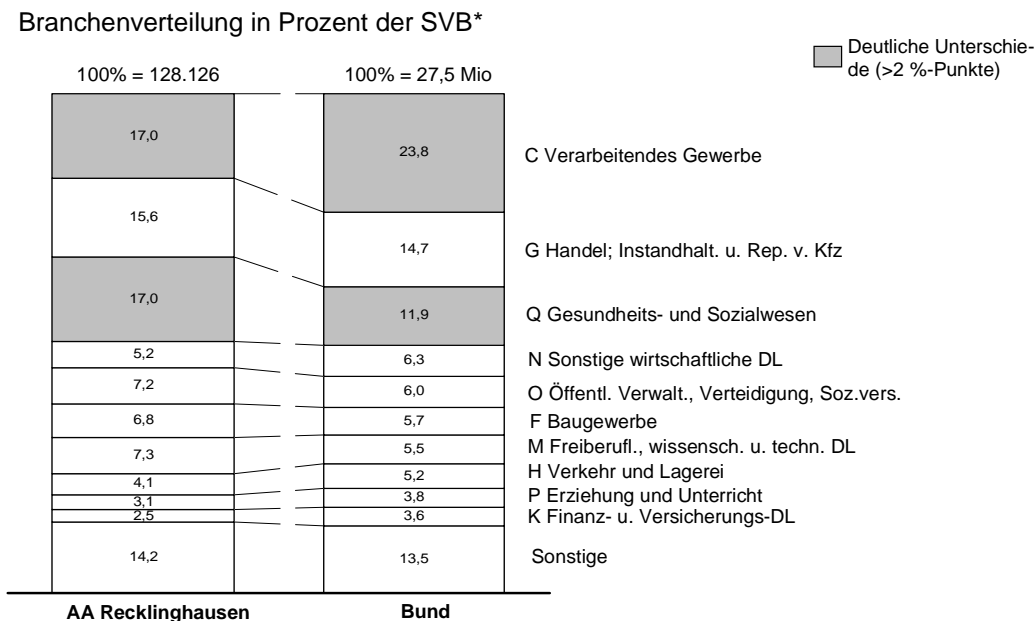
War die Emscher-Lippe-Region vor dem Strukturwandel durch großindustrielle Betriebe mit vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geprägt, so ist sie heute eine Region der kleinen und mittleren Unternehmen geworden. Derzeit existieren in der Region insgesamt 353 Wirtschaftsbetriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen je 100 und 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nur noch 14 Unternehmen beschäftigen mehr als 1000 Personen!

Betrachtet man die Bedeutung der Wirtschaftszweige in der Emscher-Lippe-Region und vergleicht sie mit den Durchschnittswerten des Bundes, so fallen, wie nachfolgende Abbildung 2 zeigt, zwei Besonderheiten auf:

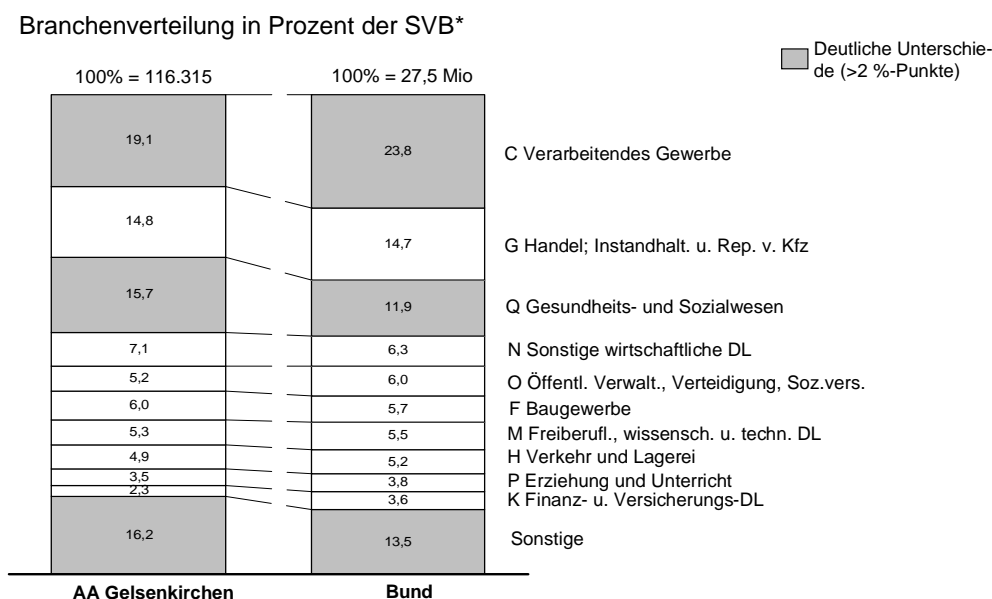
- Das verarbeitende Gewerbe spielt in der Emscher-Lippe-Region (gemessen am Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) eine bedeutend niedrigere Rolle als im Bundesdurchschnitt. Aufgrund der sehr hohen Bruttowertschöpfung je Arbeitsplatz, z.B. in der Chemie, spielt gleichwohl die Industrie für die Entwicklung der regionalen Wirtschaft eine wichtige Rolle. Und gerade hier sieht die Region zusammen mit der Gesundheitswirtschaft Perspektiven (siehe unten).
- Das Gesundheits- und Sozialwesen spielt eine deutlich höhere Rolle als im Bundesdurchschnitt.

**Abbildung 2: Branchenverteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Emscher-Lippe-Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (Stand: Dezember 2011)**

**Die Top10 der Wirtschaftszweige (WZ 2008) - Agenturbezirk Recklinghausen mit deutlich niedrigerem Anteil SvB\* im verarbeitenden Gewerbe**



**Die Top10 der Wirtschaftszweige (WZ 2008) - Agenturbezirk Gelsenkirchen mit deutlich niedrigerem Anteil SvB\* im verarbeitenden Gewerbe**



In einzelnen Handlungsfeldern (insbesondere 3 und 4) spielen die Gesundheitsberufe daher auch eine wichtige Rolle, wie weiter unten im Handlungsplan (Kapitel 3) ausgeführt wird.

## 2.2.1 Die Leitmärkte der Emscher-Lippe-Region: Gesundheit, Ressourceneffizienz, Urbanes Bauen und Wohnen sowie der industrielle Kern Chemie

Will man die wirtschaftliche Zukunft der Region Emscher-Lippe beschreiben, und damit auch die Schwerpunkte des künftige Fachkräftebedarfs, bietet sich das Konzept der Leitmärkte an, das im Wirtschaftsbericht Ruhr 2011 von den 15 Wirtschaftsförderungen der Städte und Kreise in der Metropole Ruhr gemeinsam mit den regionalen Wirtschaftsförderungen veröffentlicht wurde.

Demnach ergeben sich für die Emscher-Lippe-Region folgende Schwerpunkte:

- **Gesundheit:** Analog zur hohen Bedeutung, die der Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit dem Gesundheits- und Sozialwesen zurechnet, stellt sich „Gesundheit“ als Leitmarkt der Region dar. Nicht zuletzt aufgrund des demographischen Wandels liegt die Stärke hier vor allem auf der Nachfrageseite! Und insbesondere die *„benachbarten Dienstleistungen“* (wie Sozialwesen, Pflege, Sport und Handel) profitieren vom Leitmarkt Gesundheit mit seinem Kern der stationären und ambulanten Versorgung. *„Oft übersehen wird, dass die Dynamik der Gesundheitswirtschaft auch Wachstumsimpulse für das Handwerk gibt.“* (Wirtschaftsbericht Ruhr 2011, S.46) Und auch der Global Player Evonik Degussa GmbH ist hier zu nennen, der mit Aktivitäten im weiteren Feld von Pharma und Biotechnologie in der Emscher-Lippe-Region tätig ist.
- **Ressourceneffizienz:** Insbesondere für diesen Leitmarkt ist die in der Region angesiedelte chemische Industrie als sogenannte *„benachbarte Industrie“* zu nennen (ebenda, S. 12) wie beispielsweise Aktivitäten in der Rohstoffgewinnung oder chemische und technische Untersuchungen (damit sind unternehmensnahe Dienstleistungen genannt). Auch die nachhaltige Wasserwirtschaft gewinnt beispielsweise mit der Gelsenwasser AG am Standort Gelsenkirchen an Bedeutung als Zukunftsfeld. Positionieren kann sich in der Region Emscher-Lippe auch das Zukunftsfeld *„Integriertes Ressourcenmanagement“*. *„In allen Werkstofffeldern kann die Region zudem auf Unternehmen mit jahrzehntelangen Erfahrungen im Metallrecycling zurückgreifen. In den Chemieparcs finden sich traditionell künftig weiter auszubauende stoffliche Verbünde.“* (ebenda, S. 16)

- **Urbanes Bauen & Wohnen:** *„Innerhalb der Region ist der Leitmarkt Urbanes Bauen & Wohnen insgesamt für die Wirtschaftsstruktur in Oberhausen, Gelsenkirchen, Essen, Bottrop, Herne sowie in den Kreisen Wesel, Recklinghausen und Unna von überdurchschnittlicher Bedeutung.“* (ebenda, S. 21) *„Überdurchschnittliche Positionierungen der Metropole Ruhr in diesem Leitmarkt finden sich im Bundesvergleich vor allem im einschlägigen Handwerk, bei den mit Bauen und Wohnen verbundenen Dienstleistungen wie z.B. der Wohnungsvermietung und dem Gebäudemanagement sowie bei den Maschinen und Werkzeugen für die Bauwirtschaft.“* (ebenda, S. 20)
- **Der Industrielle Kern „Chemie“:** Die Chemie ist – neben ihrer oben genannten Funktion als Rohstofflieferant – zunehmend eine auf Spezialitäten ausgerichtete Chemie. Dazu ist im Wirtschaftsbericht Ruhr 2011 zu lesen, dass damit dieser industrielle Kern *„einen doppelten Charakter“* hat: *„einerseits ein eigenständiger, oft technologiegetriebener industrieller Zusammenhang, aber andererseits auch immer stärker ein integraler und treibender Teil in den einzelnen Leitmärkten.“* (S. 68) Der Chemiestandort im Norden des Ruhrgebiets bündelt mit der Initiative ChemSite alle chemierelevanten Aktivitäten der Wertschöpfungskette. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang nicht nur die Bedeutung von ChemSite für die Metropole Ruhr insgesamt, sondern selbstverständlich auch für die Region Emscher-Lippe. Unter der Dachmarke ChemSite werden sowohl die industriellen Kerne als auch die unternehmerischen Dienste im nördlichen Ruhrgebiet effektiv vernetzt.

### **2.2.2 Verzögerter Strukturwandel – verbesserungsfähige Arbeitskultur: Von der Anlerntätigkeit zur Facharbeit – Regionale Auswirkungen eines Paradigmenwechsels der Arbeit**

In dem bereits oben zitierten und im Dezember 2011 von der Wirtschaftsförderung Metropole Ruhr veröffentlichten Wirtschaftsbericht Ruhr 2011 ist von einem *„neuen Strukturwandel“* die Rede, der im Ruhrgebiet begonnen habe und der sich an neuen Leitmärkten (siehe 2.2.1) orientiert (2011, S.71). *„Die Metropole Ruhr hat in den zurückliegenden Jahren des Strukturwandels von Kohle und Stahl bewiesen, welche Robustheit – sprich Anpassungsfähigkeit – in ihr steckt. Aber der neue Strukturwandel ist nicht mit den Instrumenten des alten Strukturwandels zu leisten.“* (ebenda)

Die Emscher-Lippe-Region kann sich allerdings nicht einfach unbeschwert auf den „neuen Strukturwandel“ konzentrieren. Denn in dieser Region stehen die letzten beiden Schachtanlagen des Ruhrbergbaus und der bisherige Strukturwandel mag zwar mit „Robustheit“ bewältigt worden sein, aber an den Kosten dieser Bewältigung haben die Region und ihre Bewohner noch lange zu tragen:

- Der („alte“) Strukturwandel in der Region ist immer noch nicht abgeschlossen. In der Emscher-Lippe-Region arbeiten nach Angaben der RAG (Stand Februar 2012) noch knapp 8.000 Bergleute auf den Bergwerken Auguste Victoria in Marl (3.588) und Prosper Haniel in Bottrop (4.383). Die Arbeitsplätze im Bergbau werden bis 2018 verloren gehen – inklusive der nicht unerheblichen Ausbildungskapazitäten.<sup>1</sup> Entgegen der häufig noch anzutreffenden Vorstellung vom einfachen „Stahlarbeiter“ oder „Bergmann“ arbeiten in der Montanindustrie – auch auf den Zechen – schon lange ausschließlich Facharbeiter; 98 % der Beschäftigten auf den Bergwerken verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Wenn die Zechen geschlossen werden, wird also kein „Heer“ von ungelerten Arbeitern den Arbeitsmarkt betreten. Es werden aber auch nur wenige Facharbeiter sein, die dann dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.<sup>2</sup>
- Parallel zum Strukturwandel hat sich der Charakter industrieller Arbeit in den letzten 30 Jahren radikal geändert. In der tayloristisch geprägten Industrie war der angelernte Arbeiter die Basis der Produktion, heute ist es der Facharbeiter oder die Facharbeiterin. Die Zahl der „Einfacharbeiten“, also Tätigkeiten, die keine spezielle Qualifikation verlangen, ist weiter rückläufig. Allein von 1993 bis 2007 sank ihr Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland noch einmal von 32,4 auf 20,8 Prozent (Abel/Hirsch-Kreinsen/Ittermann 2009, S.16). Gleichzeitig stieg das Arbeitslosigkeitsrisiko dieser Personengruppe. Bundesweit waren im Jahr 2009 21,9 Prozent der Personen ohne Berufsabschluss erwerbslos (IAB 2011).  
Nach Angaben der Agentur für Arbeit liegt der Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten im Agenturbezirk Gelsenkirchen bei nur noch 15,9 Prozent, im Agenturbezirk Recklinghausen sind es 14 Prozent.
- Der Rückgang der Beschäftigten in der Industrie der Emscher-Lippe-Region betrug in den letzten 30 Jahren über 50 Prozent. Die Region hat einen De-Industrialisierungspro-

<sup>1</sup> Zurzeit befinden sich nach Auskunft der RAG auf dem Bergwerk Prosper Haniel 282 und auf dem Bergwerk Auguste Victoria 232 junge Menschen in der Ausbildung, überwiegend in elektro- und metallorientierten Berufsbildern. Mit Beendigung der aktiven Förderung im Jahr 2018 ist auch die Schließung der damit verbundenen Ausbildungskapazitäten vorgesehen. Somit werden nach jetzigem Planungsstand der RAG letztmalig im Jahr 2014 Ausbildungseinstellungen vorgenommen werden. Nach einem Bericht der Recklinghäuser Zeitung vom 30.01.2012 bekannte Minister Guntram Schneider beim Neujahrsempfang der IG BCE, „*dass wir uns bemühen werden, die Ausbildungskapazitäten bei Auguste Victoria zu sichern*“. Versprechen könne er aber nichts. Im Rahmen dieser Fachkräfteinitiative will die Region versuchen, den Erhalt der Ausbildungsstätten des Bergbaus für technisch-handwerkliche Berufe zu erreichen. Dies wird weiter unten als Teil des Handlungsfeldes 2 „Zugang zum Erwerb technischer Kompetenzen verbessern“ in Maßnahme 2.3 beschrieben.

<sup>2</sup> Mit der Beendigung der Produktion auf den beiden Bergwerken und den sich daran anschließenden „Abwicklungs-/Restarbeiten“ sowie der Nachlaufphase bis 2021 wird nach Angaben der RAG ein Großteil der Mitarbeiter in Vorruhestandsmaßnahmen eintreten. Rund 1.000 nicht vorruhestandsfähige Mitarbeiter und eine weitere Anzahl von heute noch befristet Beschäftigten (ca. 1.000) werden in den nächsten Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Hierbei wird die RAG - wie in der Vergangenheit auch - mit einer Vielzahl von verschiedenen Instrumentarien die Beschäftigten auf diesem Weg aktiv begleiten. (Die Zahlen beziehen sich auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Bergbau der RAG Aktiengesellschaft.)

zess erlebt, der auch Spuren in der regionalen Mentalität und der Arbeitskultur hinterlassen hat. Im Bewusstsein vieler Menschen der Region ist „Industriearbeit“ immer noch gekoppelt an Großindustrie und einer darauf bezogenen „männlichen“ Arbeitskultur, also inklusive der untergeordneten Rolle von Frauenerwerbstätigkeit (Wir werden weiter unten sehen, dass die Emscher-Lippe-Region die niedrigste Frauenerwerbsquote von allen 16 NRW-Regionen hat). All dies passt nicht mehr zur mittelständischen Struktur der Wirtschaft, die mittlerweile in der Region dominant ist. Insbesondere fehlt häufig jener „Unternehmensgeist“, der den modernen Facharbeiter vom früheren „Arbeiter“ unterscheidet. Letzterer hatte Befehle auszuführen und das Denken dem Vorgesetzten zu überlassen. Zur Mentalität eines Facharbeiters oder einer Facharbeiterin gehört stattdessen, Ziele umzusetzen und den Weg dorthin selbst zu gestalten.

- In engem Zusammenhang mit dem mangelnden Unternehmensgeist steht auch ein mangelnder „Unternehmergeist“. Das kulturelle Gründungsklima in der Region wird von Expertinnen und Experten eher negativ bewertet: Die Bevölkerung sei nicht darauf angewiesen gewesen, ihren Lebensunterhalt durch eine selbstständige Tätigkeit zu verdienen. Somit konnte sich auch keine Kultur entwickeln, die im Regionalen Entrepreneurship Monitor (REM) unter dem Begriff des Gründungsklimas zusammengefasst wird (Lücken/ Oberschachtsieck 2004, S.43). Dabei spielt eine Rolle, dass die Region lange Zeit wirtschaftlich sehr erfolgreich war und die Arbeitsplätze in der großindustriellen Montanindustrie gut bezahlt waren, so dass eine Unternehmensgründung als Alternative zur gut bezahlten, abhängigen Beschäftigung für viele keine Option war (ebenda). Trotz der nun hohen Arbeitslosigkeit hat sich noch kein grundlegender Mentalitätswechsel vollzogen. Dies hat Folgen für Industrie und Handwerk in der Region. Die IHK Nord Westfalen schätzt, dass die Emscher-Lippe-Region bis 2030 ca. 5400 Unternehmer verlieren wird (IHK Nord Westfalen 2011, S.3). Ähnliches gilt für das Handwerk.

Aus alledem folgt, dass einer „Stärkung der industriellen und handwerklichen Arbeitskulturen“ eine entscheidende Aufgabe im Rahmen der strategischen Fachkräftesicherung in der Region zukommt. Dies ist deshalb die Aufgabe von drei Handlungsfeldern im gleichnamigen Zielkorridor 3:

- Im Handlungsfeld 6, „Dialog zwischen verschiedenen Zielgruppen ermöglichen“, sollen Dialogprozesse vor allen zwischen Schulen und Unternehmen ausgebaut werden. Viele Unternehmen und Betriebe aus der vestischen Region signalisieren seit langem, dass eine große Zahl junger, aber zum Teil auch älterer Menschen, die sich bei ihnen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze bewerben, nur wenig Kenntnisse über betriebliche Abläufe, Erwartungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten oder individuelle Entwicklungspers-



spektiven besitzen. Dabei geht es im Übrigen zunächst einmal nicht um Fragen der individuellen beruflichen Orientierung, sondern darum, dass die Themenfelder „Wirtschaft“ und „Erwerbsarbeit“ im Bewusstsein vieler Menschen nur noch eine untergeordnete Rolle spielen und zudem eher negativ besetzt sind, weil sie „als unerreichbar erscheinen“. Hier bedarf es einer langfristigen Einstellungsänderung, die nur durch verstärkte Zusammenarbeit der dafür relevanten Akteure erreicht werden kann.

- Im Handlungsfeld 7 „Organisation und Umbau industrieller und handwerklicher Arbeitskulturen“, geht es um Beiträge zur Entwicklung einer neuen Kultur industrieller und handwerklicher Arbeit in der Region. Die in Teilen festzustellende „mentale Arbeitsferne“ von Menschen der Region ist letztlich auf den jahrzehntelangen Prozess mehr oder weniger schleichender Ent-Industrialisierung zurückzuführen. Damit werden Arbeitsprozesse, die die Region einmal geprägt haben, von der Bevölkerung kaum noch „erlebt“. Hier setzt zum Beispiel die Akzeptanzoffensive der nordwestfälischen Industrie an, die von der IHK Nord Westfalen betreut wird (<http://www.industrie-nordwestfalen.de>). Zielgruppe dieser Imagekampagne sind sowohl Jugendliche als auch deren Eltern. Ein ähnliches Ziel verfolgt auch die bundesweite Imagekampagne des Handwerks, die nicht zuletzt die Attraktivität der handwerklichen Ausbildungsberufe verdeutlichen soll. Ein anderes Beispiel ist die Initiative „Akzeptanz für Industriepolitik“ der IG BCE. Sie zielt auf die offensive Selbstdarstellung der Industrieunternehmen und mobilisiert insbesondere die Betriebsräte und die Beschäftigten, um mehr gesellschaftliche Akzeptanz für industrielle Vorhaben zu erzeugen. Betreut wird diese Initiative vom IG BCE-Bezirk Recklinghausen. In dem Handlungsfeld sollen verstärkt Beschäftigte in den Veränderungsprozess einbezogen werden.
- Der Region fehlt es an „Unternehmensgeist“ und damit zusammenhängend auch an „Unternehmergeist“. Die Option einer Unternehmensgründung kommt für viele Menschen der Region überhaupt nicht erst in Betracht. Im Handlungsfeld 8, „Unternehmensgeist stärken“, geht es deshalb um „unternehmerisches Denken“ als Teil der geforderten Facharbeiter/Facharbeiterinnenmentalität sowohl bei abhängig Beschäftigten als auch bei selbstständig Tätigen.

### **2.3 Die Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes**

Die Emscher-Lippe-Region hat seit vielen Jahren eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit und einen schwierigen Ausbildungsmarkt. Das bedeutet aber nicht, dass Fachkräftemangel in der Region kein Thema wäre. In einer Wirtschaft, die auf Facharbeit zugeschnitten ist, ist Massenarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel kein Widerspruch. Auch der Mangel an Ausbildungsplätzen kann einhergehen mit der vergeblichen Suche von Unter-

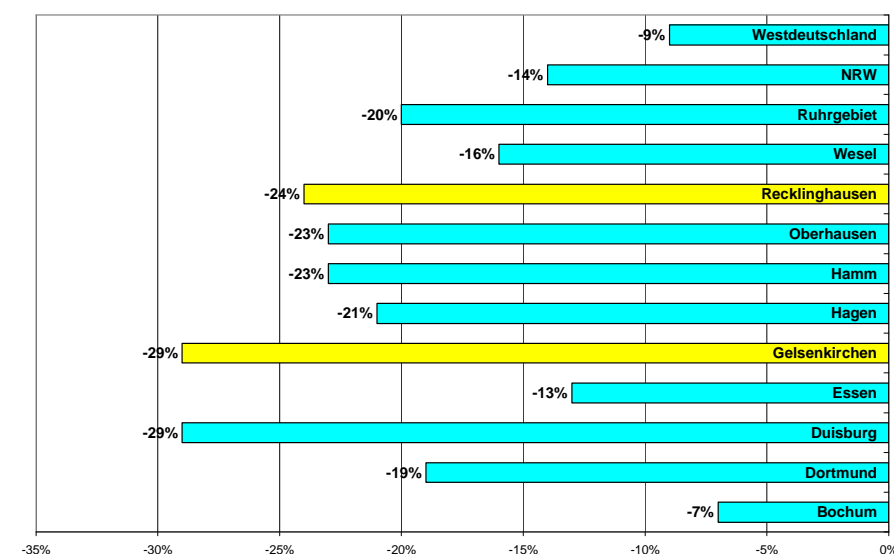
nehmen nach geeigneten Auszubildenden. Bei der oben dargestellten Bevölkerungsprognose haben wir zudem gesehen, dass die Zahl der Jugendlichen im Ausbildungsalter schon bald stark zurückgehen wird. Bis 2025 werden es über 30 Prozent weniger Jugendliche sein als heute, die einen Ausbildungsplatz nachfragen könnten. Nimmt man dann noch den Trend zur Akademisierung hinzu – die Wirtschaft verlangt immer mehr akademisch ausgebildete Fachkräfte und immer mehr Jugendliche wählen eine akademische Ausbildung – dann verringert sich die Zahl der Jugendlichen, die in kleinen und mittleren Unternehmen in Industrie und Handwerk direkt im Anschluss an die weiterführende Schule eine Ausbildungsstelle suchen, noch einmal erheblich.

Im Folgenden soll die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt skizziert werden, um daraus abzuleiten, welche Handlungsfelder im Sinne der Fachkräftesicherung sich für die Zukunft daraus ergeben.

### 2.3.1 Der Ausbildungsmarkt

In vielen öffentlichen Debatten über Ausbildungsfragen wirkt gerade im Ruhrgebiet noch die Entwicklung der 1990er Jahre nach. Damals zeigte der Trend beim Angebot von Ausbildungsplätzen, vor allem bewirkt durch den Strukturwandel, deutlich nach unten. Die folgende Grafik zeigt, wie problematisch die Entwicklung damals verlief. Die Arbeitsamtsbezirke Gelsenkirchen und Recklinghausen verloren im Zeitraum 1990 bis 2000 29 % bzw. 24 % der vorhandenen Ausbildungsplätze. Dieser Ausbildungsplatzabbau wirkt auf dem Ausbildungsmarkt immer noch nach.

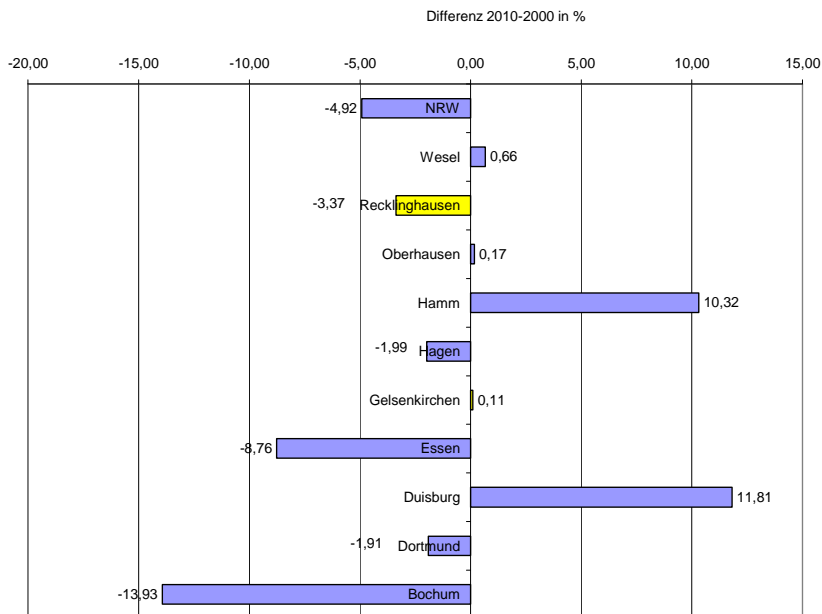
**Abbildung 3: Ausbildungsplatzentwicklung im Ruhrgebiet 1990 bis 2000 (Arbeitsamtsbezirke)**



Quelle: Projekt Ruhr (Hg.) 2003, S.54

Zwischen 2000 und 2010 hat es im Resultat betrachtet keine großen Veränderungen im Ausbildungsplatzangebot in der Emscher-Lippe-Region gegeben. Auffallend ist nun auch die disparate Entwicklung im Ruhrgebiet.

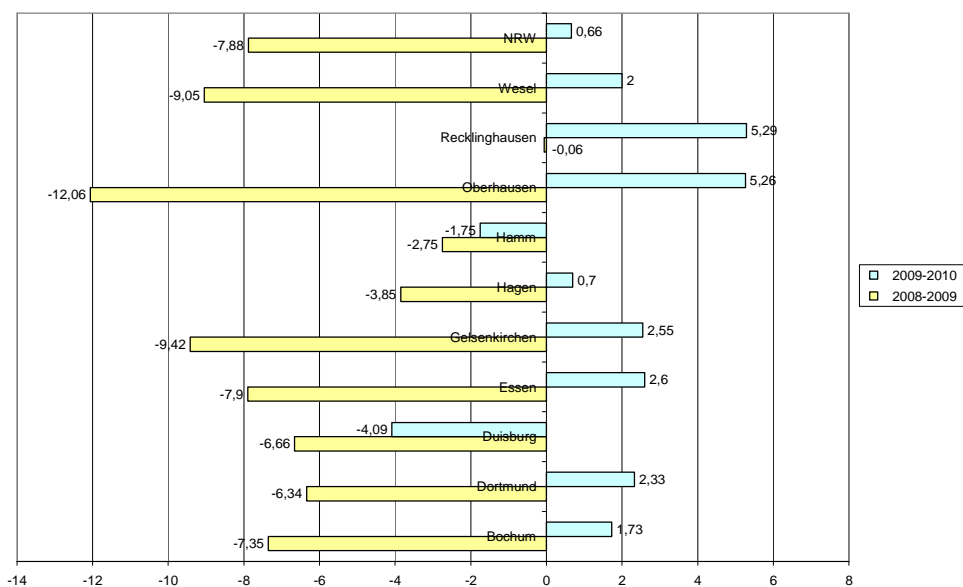
**Abbildung 4: Ausbildungsplatzentwicklung im Ruhrgebiet 2000 – 2010  
(Arbeitsagenturbezirke)**



Quelle: Kreis Recklinghausen 2011, S.76

Betrachtet man nur die Jahre 2008 bis 2010, so fällt auf, dass sich die Ausbildungssituation in den beiden Agenturbezirken der Emscher-Lippe-Region unterschiedlich und zuletzt positiv entwickelt hat.

**Abbildung 5: Ausbildungsplatzentwicklung im Ruhrgebiet 2008 - 2010  
(Arbeitsagenturbezirke)**



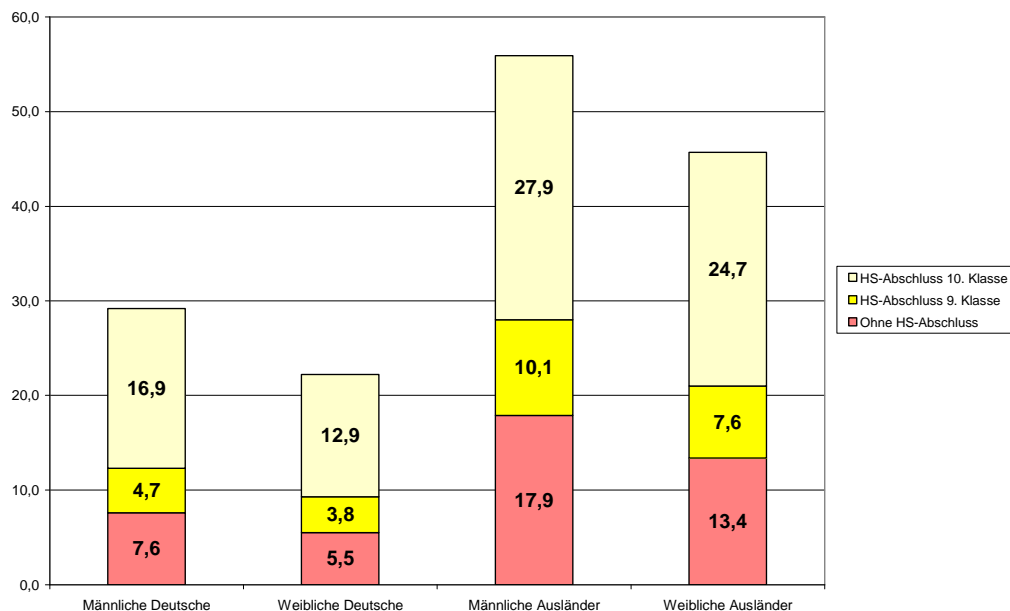
Quelle: Kreis Recklinghausen 2011, S.77

Dennoch lässt sich festhalten: Trotz positiver Entwicklung in den letzten Jahren bleiben die Probleme des Ausbildungsmarktes in der Region weitgehend bestehen.<sup>3</sup> Mit Ausnahme des doppelten Abiturjahrganges 2013 geht die Agentur für Arbeit Recklinghausen allerdings von einer sinkenden Zahl von ausbildungsstellensuchenden Jugendlichen aus. Die Agentur für Arbeit Gelsenkirchen geht dagegen vorerst von einem konstanten Pool ausbildungsstellensuchender Jugendlicher aus. Für 2013 wird hier eine Steigerung von 20 % erwartet. Ab 2016 ist dann mit einem Rückgang der ausbildungssuchenden Jugendlichen zu rechnen. Hier wirkt sich dann der oben (Tabelle 1) geschilderte Rückgang der Jugendlichen im Ausbildungsalter aus.

Was bedeutet diese Entwicklung für das Konzept der strategischen Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region?

Immer noch verlassen zu viele Jugendliche die Schule ohne einen Schulabschluss. Diese Jugendlichen erwartet realistischere eine prekäre und diskontinuierliche Berufskarriere jenseits der Facharbeit. Auch Jugendlichen mit Hauptschulabschluss bleiben viele Facharbeitsberufe verschlossen. Die folgende Grafik zeigt – nach Geschlecht und Nationalität differenziert – welche Jugendlichen hiervon besonders betroffen sind.

**Abbildung 6: Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne oder mit niedrigen Bildungsabschlüssen in der Emscher-Lippe-Region (Schuljahr 2007/2008)**<sup>4</sup>



Quelle: SchullInfo NRW; eigene Berechnung, Grafik: Region Emscher-Lippe

<sup>3</sup> Dazu gehört auch, dass junge Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung auch in der Emscher-Lippe-Region unterrepräsentiert sind.

<sup>4</sup> Eine Differenzierung nach Migrationshintergrund ist zurzeit noch nicht möglich. Die veröffentlichte Schulstatistik unterscheidet nur „Deutsche“ und „Ausländer“. Neuere Zahlen sind in der veröffentlichten Schulstatistik des Schulministeriums NRW nicht abrufbar. Bei den (neueren) Zahlen von IT.NRW ist eine Differenzierung nach Geschlecht und Nationalität nicht in der Weise möglich, dass Ausländerinnen und Ausländer unterschieden werden können. Daher diese nicht aktualisierten Zahlen.

Die Steigerung der Ausbildungsfähigkeit ist ein Mittel, um eine größere Anzahl Jugendlicher in Ausbildung zu bringen und damit als künftige Fachkräfte zu gewinnen. Ausbildungsfähigkeit ist aber nicht nur an Schulabschlüsse gekoppelt. In der Region gibt es herausragende „Good Practice“-Beispiele für Hauptschulen mit hohen Vermittlungsquoten (Kreis Recklinghausen 2011, S. 68ff). Gleichwohl eröffnen höhere Schulabschlüsse eine höhere Chance auf eine Facharbeitskarriere.

Um eine FacharbeiterInnenkarriere zu machen reicht es nicht aus, eine „Ausbildungsreife“ zu besitzen. Auch das Berufswahlverfahren ist verbesserungsbedürftig. Der Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat angekündigt, ein neues Übergangssystem zu schaffen, „das den Weg möglichst aller Jugendlichen entlang klarer Leitplanken in Berufsausbildung und Beruf im Sinne einer Ausbildungsgarantie ermöglicht“ (MAIS 2011). In der Emscher-Lippe-Region gibt es seit Jahren Bemühungen mit vielen Projektansätzen, die hier nicht weiter ausgeführt werden sollen, in dieselbe Richtung zu gehen. Diese Bemühungen gehören mit zu einem umfassenden System der Fachkräftesicherung, auch wenn sie im Rahmen der Fachkräfteinitiative nicht im Fokus stehen.

Die Emscher-Lippe-Region wird – vor allem im Rahmen des regionalen Bildungsmanagements – die Neukonzeptionierung des Übergangssystems mit gestalten und sie mit den Aktivitäten des hier vorgestellten Handlungsplans zur Fachkräftesicherung verzahnen.

### 2.3.2 Niedrige Erwerbs- und Beschäftigungsquoten als Indikator für ungenutztes Fachkräftepotenzial

Die Emscher-Lippe-Region weist deutlich niedrigere Erwerbsquoten auf als der Landesdurchschnitt. Dies gilt für die Erwerbstätigenquote insgesamt, für die Frauenerwerbstätigenquote und für die Erwerbstätigenquote der Migrantinnen und Migranten. Im Ranking der 16 NRW-Regionen belegt die Emscher-Lippe-Region bei allen drei Quoten den letzten Platz.

**Tabelle 2: Erwerbstätigenquoten im regionalen Vergleich**

Rang	Erwerbstätigenquote		Frauenerwerbstätigenquote		Erwerbstätigenquote MigrantInnen	
1	Münsterland	73,1	Münsterland	66,5	Bonn/Rhein-Sieg	62,7
2	Siegen-W./Olpe	71,2	Düsseldorf/Mettmann	66,1	Hellweg-Hochsauerland	62,7
3	Ostwestfalen-Lippe	71,2	Ostwestfalen-Lippe	63,6	Düsseldorf/Mettmann	61,2
.						
.						
.						
14	Region Aachen	65,5	Westliches Ruhrgebiet	58,4	Westliches Ruhrgebiet	53,1
15	Westliches Ruhrgebiet	65,1	Region Aachen	58,3	MH / E / OB	52,9
<b>16</b>	<b>Emscher-Lippe</b>	<b>63,2</b>	<b>Emscher-Lippe</b>	<b>56,3</b>	<b>Emscher-Lippe</b>	<b>50,0</b>
<b>NRW</b>		<b>69,0</b>		<b>61,7</b>		<b>57,4</b>

Quelle: GIB, Datenset Fachkräftesicherung (Daten IT.NRW); eigene grafische Zusammenstellung

Die Erwerbstätigenquote misst den Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung derselben Altersgruppe. Setzt man nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also ohne die Minijobber und die Selbstständigen ins Verhältnis zu der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, so erhält man die von der Bundesagentur für Arbeit ermittelte Beschäftigungsquote. Auch hier zeigt sich das gleiche Bild. Die Emscher-Lippe-Region schneidet von allen NRW-Regionen am schlechtesten ab, sowohl insgesamt, als auch bei den Älteren und den Frauen.

**Tabelle 3: Beschäftigungsquoten im regionalen Vergleich**

Rang	Beschäftigungsquote		Beschäftigungsquote Ältere		Beschäftigungsquote Frauen	
1	Siegen-W./Olpe	52,5	Ostwestfalen-Lippe	49,8	Düsseldorf/Mettmann	47,5
2	Ostwestfalen-Lippe	52,4	Siegen-W./Olpe	47,2	Ostwestfalen-Lippe	46,7
3	Hellweg-Hochsauerl.	51,7	Märkische Region	47,1	Region Köln	45,3
.						
.						
.						
14	Region Aachen	45,4	Mittleres Ruhrgebiet	40,5	Region Aachen	40,6
15	Mittleres Ruhrgebiet	45,4	Westliches Ruhrgebiet	39,7	NiederRhein	40,2
<b>16</b>	<b>Emscher-Lippe</b>	<b>45,4</b>	<b>Emscher-Lippe</b>	<b>38,3</b>	<b>Emscher-Lippe</b>	<b>39,2</b>
<b>NRW</b>		<b>48,9</b>		<b>43,8</b>		<b>43,6</b>

Quelle: GIB, Datenset Fachkräftesicherung auf Grundlage der Daten der Bundesagentur für Arbeit; eigene grafische Zusammenstellung

Beide Tabellen zeigen, dass die Emscher-Lippe-Region ein spezifisches Beschäftigungspotenzial besitzt, das sie von anderen Regionen unterscheidet. Dieses bisher noch nicht ausreichend erschlossene Potenzial kann und soll auch als Fachkräftepotenzial genutzt werden. Hier sind in den letzten Jahren bereits Anstrengungen unternommen worden, die im Rahmen der strategischen Fachkräftesicherung nun vertieft und erweitert werden sollen.

Die geplanten Maßnahmen werden im Handlungsfeld 4 „Erwerbstätigkeit ausgewählter Gruppen erhöhen“ zusammengefasst. Im Einzelnen geht es um:

- Fachkräftesicherung durch Erhöhung der Frauenerwerbsquote;
- Erhöhung der Erwerbsquote der über 50-jährigen;
- Erhöhung der Erwerbsquote von Migrantinnen und Migranten.

Was das im Einzelnen bedeutet, wird weiter unten im Handlungsplan unter Punkt 3 ausgeführt.



### 2.3.3 Arbeitslosigkeit und Fachkräftepotenzial

In der Emscher-Lippe-Region wohnen viele SGB II-EmpfängerInnen, die allerdings als Potenzial für die Fachkräfteinitiative betrachtet werden. Dies erscheint zunächst ungewöhnlich, da man in dieser Personengruppe mitunter kein besonderes Potenzial erwartet. Die folgende Analyse zeigt jedoch, dass insbesondere in Emscher-Lippe die von SGB II-Förderung betroffenen Personen durchaus über beachtliche Potenziale verfügen. Und: Seit Jahren weist die Region Emscher-Lippe überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten auf. Auffallend ist auch die überdurchschnittliche Arbeitslosenquote der Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer.

**Tabelle 4: Arbeitslosenquoten der Emscher-Lippe-Region im Vergleich zu NRW (Dezember 2011)**

	NRW	AA Recklinghausen	AA Gelsenkirchen
Arbeitslosenquote	7,6	10,1	12,2
AL-Quote Ausländer	18,2	26,9	26,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichte Dezember 2011

Von den 54.555 im Dezember 2011 gemeldeten Arbeitslosen in der Emscher-Lippe-Region sind über 82 % im SGB II-Bezug. Häufig werden diese Menschen pauschal als „arbeitsmarktferne“ Gruppe bewertet. Die Gruppe der arbeitsmarktfernen Personen ist jedoch sehr heterogen und deshalb stellt aus Sicht der regionalen Akteure ein Teil dieser arbeitslosen Menschen ein beachtliches Potenzial im Rahmen der Fachkräftesicherung dar.

Um wen handelt es sich hierbei? In der Emscher-Lippe-Region sind zurzeit (Dezember 2011) 44.786 Menschen arbeitslose ALG II-EmpfängerInnen. Die Region hat eine der höchsten SGB II-Arbeitslosenquoten in Deutschland.

Bei der öffentlichen Betrachtung zur möglichen Integration dieser Personengruppe in den Arbeitsmarkt fallen zwei Extrempositionen auf:

- Vielfach wird die Meinung geäußert, man könne ja die fehlenden Fachkräfte mit diesen Arbeitslosen besetzen. Oder man könne sie alle über Qualifikationsmaßnahmen in Fachkräfte verwandeln. Dann wäre das Problem der Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region in der Tat für lange Zeit gelöst.
- Die andere Extremposition sieht in den SGB II-LeistungsempfängerInnen Personen, die von ihrem Potenzial her allenfalls einfache Tätigkeiten verrichten können. Als Fachkräfte seien sie in der Regel nicht zu gebrauchen.

Beide Positionen sind nicht haltbar: Tatsächlich unterscheiden die Jobcenter zwischen „arbeitsmarktnahen“ und „arbeitsmarktfernen“ Kundinnen und Kunden. Grundlage ist ein „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“. Dieses verfolgt einen Potenzialansatz, der die Stärkung der vorhandenen Möglichkeiten und Chancen der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zum

Ziel hat. Das Profiling im „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“ umfasst eine ganzheitliche Betrachtung von Stärken und Schwächen (Potenzialen) und mündet in sechs sogenannte Profillagen. Diese beschreiben den Zusammenhang von vermittlerisch relevanten Handlungsbedarfen und zeitlicher Integrationsprognose und geben damit Auskunft zur Integrationsnähe eines Kunden. Markt-, Aktivierungs- und Förderprofile beschreiben integrationsnahe Profillagen. Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofile sind komplexe Profillagen.

Die „marktnahen“ oder „integrationsnahen“ Kundinnen und Kunden werden von den Jobcentern somit in drei Profile eingeteilt:

- „Marktprofile“ weisen keine vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe auf. Sie haben große Chancen innerhalb von 6 Monaten wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden zu können.
- „Aktivierungsprofile“ weisen Handlungsbedarfe bei der Motivation auf. Hier bedarf es primär einer Aktivierung und keiner Qualifizierung, da die vorhandenen Qualifikationen der Kundinnen und Kunden prinzipiell am Arbeitsmarkt nachgefragt werden.
- „Förderprofile“ weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe bei „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen auf“.

Eine Zusammenstellung der drei Jobcenter der Region zeigt, wie die „marktnahen“ und „marktfernen“ Gruppen in der Emscher-Lippe-Region bei den SGB II-Empfängerinnen und -empfängern verteilt sind. Die „marktnahe Gruppe“ mit „Förderprofil“ kann somit als Zielgruppe im Rahmen der strategischen Fachkräftesicherung angesehen werden. Es handelt sich, nimmt man die Bestandsdaten, um über 10.000 Personen.

**Tabelle 5: Gruppen und Profillagen der SGB II-Kundinnen und Kunden in den Jobcentern Bottrop, Gelsenkirchen, Kreis Recklinghausen (Stand: Januar 2012)<sup>5</sup>**

		Anzahl	Summe
Marktnahe Gruppen	Marktprofil	923	12.668
	Aktivierungsprofil	1.513	
	Förderprofil	10.232	
Marktferne Gruppen	Entwicklungsprofil	20.109	44.617
	Stabilisierungsprofil	9.423	
	Unterstützungsprofil	15.085	

Quelle: Jobcenter Bottrop, Gelsenkirchen und Kreis Recklinghausen

In den Jobcentern der Emscher-Lippe-Region gibt es bereits vielfältige Aktivitäten, diesen Personenkreis als Fachkräfte zu vermitteln oder über Qualifizierungsmaßnahmen zu Fach-

<sup>5</sup> In der Aufstellung fehlen die „sonstigen“, in Gelsenkirchen sind das immerhin 30% der SGB II-Empfängerinnen und Empfänger. Für das hier vorgestellte Konzept der Fachkräftesicherung spielt diese Personengruppe aber keine Rolle.

kräften weiterzuentwickeln. Hinzu kommen zudem Maßnahmen aus dem SGB III-Bereich. An dieser Stelle sollen nur zwei Beispiele skizziert werden:

- Das Projekt „JobWecker“ richtet sich an arbeitssuchende Menschen in Gelsenkirchen, die bereits erfolgreich an Bildungsmaßnahmen teilgenommen, aber bislang keine neue Arbeitsstelle gefunden haben. In diesem Projekt werden die erworbenen Kompetenzen und Potenziale weiter aufgebaut und gemeinsam Strategien für den Zugang zum Arbeitsmarkt entwickelt. Unter Einbeziehung von Erfahrungslotsen führt eine persönliche und kontinuierliche Unterstützung zum Ziel der Arbeitsaufnahme.
- Vor dem Hintergrund sich weiter erhöhender Anforderungen an die Qualifikation von ArbeitnehmernInnen, einer anhaltend schwierigen Situation Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt sowie eines in einzelnen Bereichen und Regionen erkennbaren Fachkräftebedarfs fördert die Bundesagentur im Bereich des SGB III Weiterbildung auf Grundlage der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS). Die Initiative richtet sich darüber hinaus gezielt auch an BerufsrückkehrerInnen und WiedereinsteigerInnen.

Für die Zukunft soll die Fachkräftesicherung im Bereich der „arbeitsmarktfernen“ Gruppen (von denen eine beachtliche Anzahl bei präziserer Betrachtung als „marktnah“ bezeichnet werden können) intensiviert werden, wobei auch neue, innovative Wege beschritten werden sollen. Lag bisher der Blickwinkel vor allem auf der Beseitigung von Langzeitarbeitslosigkeit, so wird künftig das wirtschaftspolitische Motiv der Fachkräftesicherung für die regionale Wirtschaft eine größere Rolle spielen.

Unter dem Zielkorridor „Ausschöpfung der spezifischen Beschäftigungspotenziale der Region“ wurde deshalb als eines der 10 Handlungsfelder das Thema „'Arbeitsmarktferne' Gruppen als Potenzial für die Fachkräftesicherung“ (Handlungsfeld 3) ausgewählt.

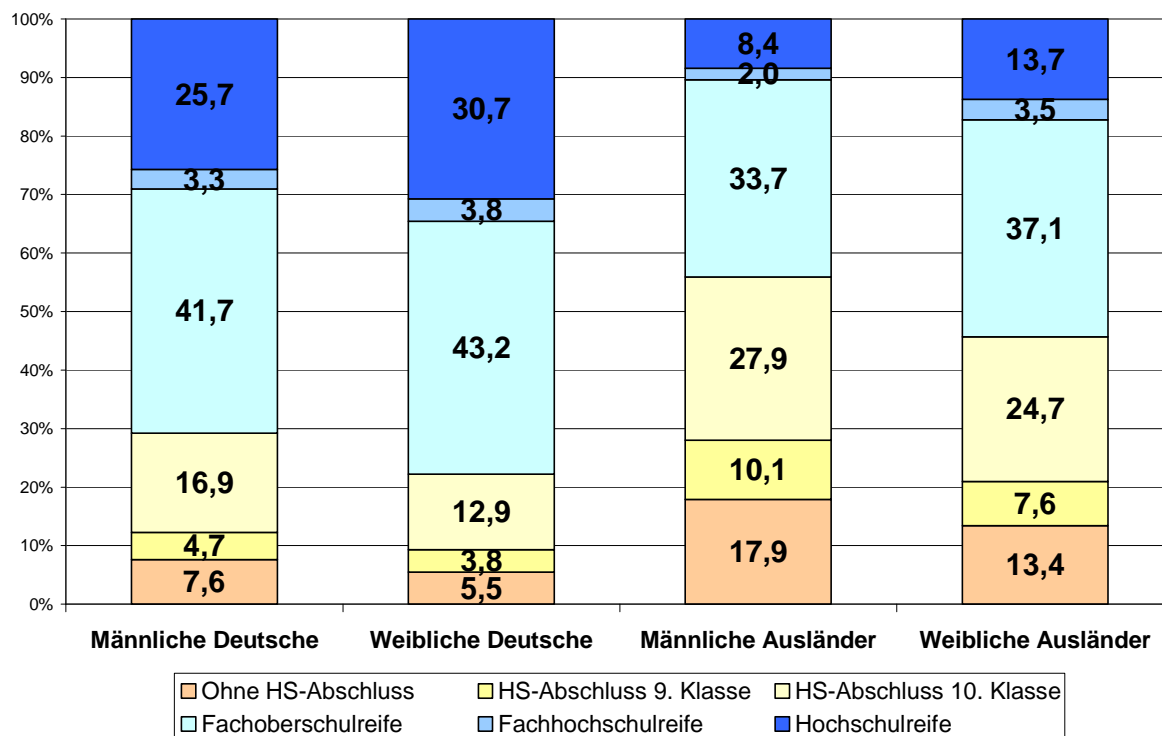
Weiter unten unter Punkt 3 „Handlungsplan für die Fachkräftesicherung“ wird erläutert, welche Maßnahmen darunter zu verstehen sind, warum sie ausgewählt wurden, und welche Akteure dabei eine Rolle spielen.

## **2.4 Die Bedeutung von Bildungsprozessen im Rahmen der Strategischen Fachkräftesicherung der Emscher-Lippe-Region**

Es ist unstrittig, dass Fachkräftesicherung in Zukunft auf eine Verbesserung des Bildungsniveaus angewiesen ist. Dies betrifft nicht nur, aber vor allem die Schulabschlüsse. Wir haben oben (Abbildung 6) bereits aufgezeigt, wie viele und welche Jugendliche in der Emscher-Lippe-Region mit keinen oder niedrigen Schulabschlüssen die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Die folgende Abbildung zeigt, wie die Schulabschlüsse der allgemeinbildenden

Schulen in der Region nach Geschlecht und Nationalität<sup>6</sup> insgesamt und differenziert verteilt sind.

**Abbildung 7: Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach Abschlussarten in der Region Emscher-Lippe, differenziert nach Geschlecht und Nationalität (Schuljahr 2007/2008)<sup>7</sup>**



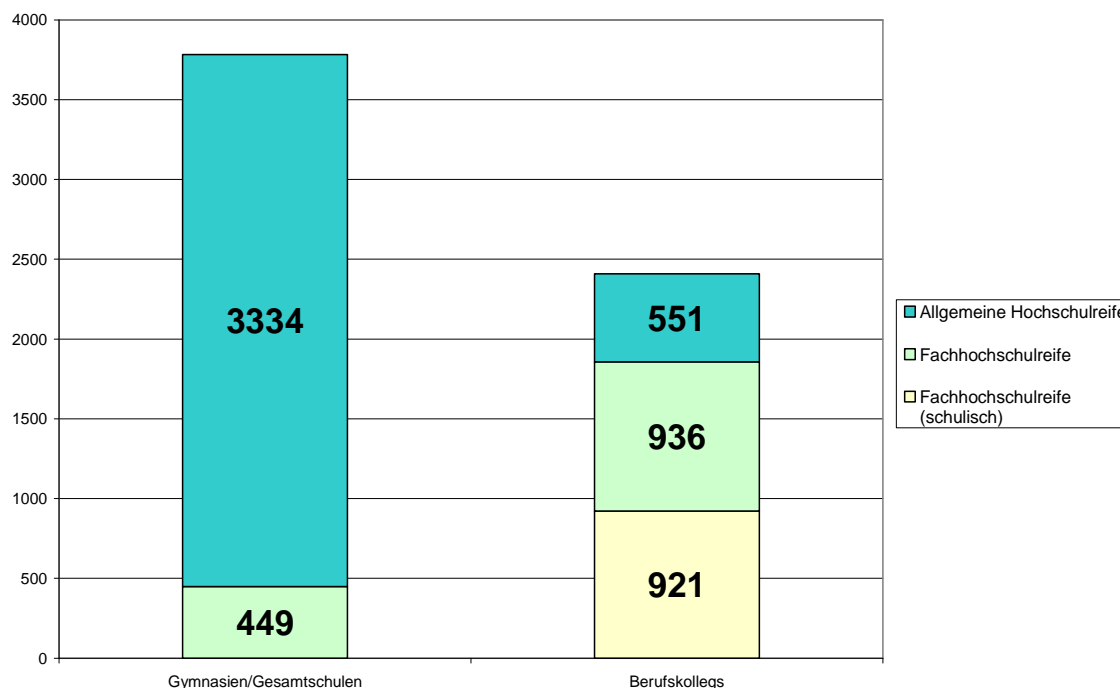
Quelle: schulinfo NRW; eigene Berechnung, Grafik: Region Emscher-Lippe

Die Zahlen geben Hinweise darauf, wo weitere Bildungsanstrengungen notwendig sind. Allerdings geben sie noch nicht wieder, wie viele Jugendliche tatsächlich ohne Abschluss bleiben oder eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben. Ein nicht unerheblicher Teil der Jugendlichen erwirbt an den regionalen Berufskollegs schulische Abschlüsse, viele mit der Aussicht, anschließend studieren zu können. Abbildung 8 zeigt, dass ein beträchtlicher Teil der Hochschulreife an den Berufskollegs erworben wird.

<sup>6</sup> Auch dies mit der Einschränkung, dass eine Differenzierung nach Migrationshintergrund zurzeit in der Schulstatistik noch nicht möglich ist.

<sup>7</sup> Vgl. Fußnote 3

**Abbildung 8: Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Fachhochschulreife und Hochschulreife an allgemeinbildenden Schulen und Berufskollegs in der Emscher-Lippe-Region (Schuljahr 2007/2008)**



Quelle: schullInfo NRW; eigene Berechnung; Grafik: Region Emscher-Lippe

Gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund führt der Weg zur Hochschulreife häufig über die Berufskollegs. Es ist zurzeit nicht möglich, die Zahl dieser Jugendlichen genauer zu quantifizieren, weil die Schulstatistik nur zwischen Deutschen und Ausländern unterscheidet. Im aktuellen Bildungsbericht Ruhr (Regionalverband Ruhr 2012, S.36) wird jedoch anhand der Umfragedaten des Mikrozensus die Zahl der unter 18-jährigen mit Migrationshintergrund in den Städten und Kreisen des Ruhrgebiets dargestellt. Demnach ergeben sich für die Emscher-Lippe-Region folgende Anteile:

**Tabelle 6: Anteil der unter 18-jährigen Bevölkerung mit Migrationshintergrund<sup>8</sup> in der Emscher-Lippe-Region 2009 in Prozent**

Kommune	Anteil der unter 18-jährigen mit MH in %
Kreis Recklinghausen	35,0
Bottrop	38,1
Gelsenkirchen	46,1

Quelle: Regionalverband Ruhr, 2012, S.36.

<sup>8</sup> Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen für den Mikrozensus „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010, S.3)

Die Zahlen verdeutlichen, dass hier ein Potenzial für die künftige Fachkräftesicherung existiert.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative soll deshalb auch ein Schwerpunkt auf der gezielten Förderung dieser Personengruppe liegen. Dies gilt sowohl für das Handlungsfeld 1 „Wege in die Hochschule verbessern“ als auch für das Handlungsfeld 4 „Erwerbstätigkeit ausgewählter Gruppen erhöhen“. Nähere Erläuterungen dazu im Handlungsplan unter Punkt 3.

In den letzten Jahren hat sich Bildung zu einem zentralen Politikfeld der Region Emscher-Lippe entwickelt. Fast zeitgleich ist in Gelsenkirchen und im Kreis Recklinghausen der jeweils erste umfassende Bildungsbericht erschienen (Gelsenkirchen 2011; Kreis Recklinghausen 2011). Diese Berichte enthalten nicht nur umfassendes regionales Datenmaterial zu fast allen relevanten Bildungsbereichen, sie dokumentieren auch die vielfältigen Aktivitäten und Projekte, die in diesem Bereich in der Region existieren. In Arbeit sind weitere kommunale und kleinräumige Bildungsberichte sowie der Aufbau eines umfassenden Bildungsmonitorings.

Es ist an dieser Stelle nicht möglich, die Projekte, die im Rahmen der Bildungsförderung in der Emscher-Lippe-Region laufen, darzustellen. Erwähnt werden soll aber das vom BMBF geförderte Projekt „Lernen vor Ort“ im Kreis Recklinghausen, das sich zum Ziel gesetzt hat, ein effektives biografiebegleitendes Bildungsmanagement im Kreis zu errichten und dabei große Erfolge zu verzeichnen hat. Ebenso anzuführen ist das von der Landesregierung geförderte Projekt „MEBEL – Management – Erziehung – Bildung Emscher-Lippe“, das in der gesamten Region Transferaktivitäten „guter Praxis“ im Bildungsbereich organisiert hat (dokumentiert unter <http://www.meb-el.de/beispiele-guter-praxis/>).

Um dem Anspruch „Beste Bildung für alle“, wie es die Region formuliert, gerecht zu werden, sind freilich noch große Anstrengungen nötig. Wir haben oben unter Punkt 2.2.2 dargestellt, warum die Region eine schwierige auf Industrie und Handwerk bezogene Arbeitskultur besitzt. Parallel dazu bestehen Mängel im Erwerb technisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen und zwar auf allen Bildungsstufen, angefangen von den Kitas über die Grundschulen, den Sek I-Bereich und den Sek II-Bereich. Zwei Beispiele:

- Wie in anderen Regionen werden auch von Arbeitgebern in der Region bei vielen Auszubildenden Schwächen in Mathematik beklagt. Dies führe dazu, dass viele Jugendliche nicht die notwendigen Voraussetzungen zur beruflichen Entwicklung als Fachkraft mitbringen.
- In der gymnasialen Oberstufe wird in den Schulen bis zum Abitur kaum noch Physik angeboten. Dies beeinträchtigt einen erfolgreichen Zugang und Durchhalten im Studium



naturwissenschaftlicher oder technischer Fächer an der Hochschule. Um dieses Manko etwas abzufedern bietet die Fachhochschule Gelsenkirchen daher für Schülerinnen und Schüler zusätzliche Physikkurse an der Hochschule an.

Im Handlungsfeld 2 „Zugang zum Erwerb technischer Kompetenzen verbessern“ sollen im Rahmen der Initiative entsprechende Schwerpunktsetzungen organisiert werden.

Dazu gehört auch und gerade die frühkindliche Bildung. Im aktuellen bildungspolitischen Diskurs gibt es eine deutliche Schwerpunktverlagerung in diese Richtung. In der Bildungsökonomie gilt es mittlerweile als ausgemacht, dass Investitionen in frühkindliche Bildung deutlich effizienter sind, als in nachgelagerte Bildungsstufen. Die Früchte dieser Anstrengungen sind allerdings erst in 15-20 Jahren zu ernten. Investitionen in frühkindliche Bildung sind damit auch effektive Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Zukunft. In der Emscher-Lippe-Region ist deshalb eine Fokussierung auf die frühkindliche Bildung erkennbar. Die Städte der Region gehen mehr und mehr dazu über, Bildungskarrieren ab der Geburt zu begleiten. Sprachförderung, Familien- und Elternbildung, verbessertes Übergangsmanagement Kita-Grundschule sowie eine passgenaue Bildungsberatung sind Teil dieser Bemühungen, ebenso die Einrichtung lokaler Bildungsverbände. Einer der Eckpfeiler dieser Bemühungen ist auch die Implementation von naturwissenschaftlicher, mathematischer und technischer Bildung (sog. MINT-Aktivitäten) in Kindertageseinrichtungen.

Im Rahmen der hier beschriebenen Fachkräfteinitiative soll im Handlungsfeld 2 „Zugang zum Erwerb technischer Kompetenzen verbessern“ diesem Bedarf Rechnung getragen werden. Eine Maßnahme in diesem Handlungsfeld soll dafür sorgen, dass möglichst flächendeckend entsprechende Angebote für die Kitas der Region entwickelt werden (siehe Punkt 3: Handlungsplan).

Anknüpfen kann die Initiative dabei an zahlreiche Bemühungen, die bereits jetzt in der Region realisiert werden. Ausgehend von der Überlegung, dass eine breite Entwicklung technisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen vom frühkindlichen Bereich ausgehend, biografiebegleitend ansetzen muss, sind in der Region Emscher-Lippe in den letzten Jahren zahlreiche Aktivitäten entstanden, die die Basis für den in diesem Konzept formulierten Zielkorridor 1 bilden, die „Stärkung der technisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen und Rahmenbedingungen“. In der Emscher-Lippe-Region gibt es drei vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung geförderte zdi-Zentren (zdi = Zukunft durch Innovation), die die Aufgabe haben, nachhaltige Strukturen für die wirkungsvolle Förderung des technisch-naturwissenschaftlichen Nachwuchses vor Ort zu schaffen.

1. Das zdi-Zentrum I+I=Z (Ingenieure + Informatiker = Zukunft Gladbeck) in Gladbeck existiert seit 12 Jahren und erreicht mit seiner Arbeit rund 1000 Schülerinnen und Schüler pro Jahr.
2. Auf Initiative der Stadt Bottrop und der Hochschule Ruhr West wurde in Zusammenarbeit mit den weiterführenden Schulen der Stadt Bottrop das zdi-Zentrum „mint4u“ mit Angeboten zur MINT-Förderung ins Leben gerufen. Das zdi-Zentrum "mint4u" bietet eine Vielzahl interessanter Projekte für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen an. An unterschiedlichen Standorten: In Schulen, Unternehmen oder der Hochschule Ruhr West, können Schülerinnen und Schüler ihr Interesse für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge entdecken.
3. Das zdi-Zentrum MINT.Marl am Albert-Schweitzer-/ Geschwister-Scholl-Gymnasium in Marl vernetzt Schulen, Hochschulen, Unternehmen und Politik in der Region miteinander, um Schülerinnen und Schüler möglichst früh für die MINT-Fächer zu begeistern. Dazu wurden stationäre und mobile Angebote entwickelt, die allen weiterführenden Schulen des Kreises Recklinghausen ab der Jahrgangsstufe sieben offen stehen.

Die so genannten MINT-Fächer und die damit verbundenen Fachkräftekompetenzen waren bisher vor allem für Jungen attraktiv. (Es sei darauf verwiesen, dass es auch bei MINT-Fächern große Unterschiede in der Geschlechterverteilung gibt. Die Beteiligung von Mädchen an chemischen und biologischen Fächern ist beispielsweise im Gegensatz zur Elektrotechnik sehr hoch!) Auch in der Emscher-Lippe-Region gibt es daher Bemühungen, Mädchen bestimmte MINT-Berufe nahe zu legen. In allen drei zdi-Zentren gibt es sogenannte „Roberta-Zentren“, bei denen es um die gendergerechte Vermittlung von Technikwissen geht. So ermöglicht das zdi-Roberta-Zentrum im Berufskolleg der Stadt Bottrop Schülerinnen (und Schülern) ab zehn Jahren Einblicke in die faszinierende Welt der mobilen Roboter.

Das „Haus der kleinen Forscher“: Die gemeinnützige Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ unterstützt mit Fortbildungsangeboten und Materialien pädagogische Fachkräfte dabei, den Forschergeist von Mädchen und Jungen im Kita- und Grundschulalter zu begleiten. „Die Idee zu dieser Bildungsinitiative entstand bereits im Jahre 2006 aus dem Projekt „McKinsey bildet“. Gemeinsam mit der Helmholtz-Gemeinschaft, der Siemens AG und der Dietmar Hopp Stiftung gründete McKinsey & Company das „Haus der kleinen Forscher“. Die pädagogisch-didaktische Grundlage basiert auf den Erkenntnissen des Projekts „Natur-Wissen schaffen“ der Deutsche Telekom Stiftung, welches von Wassilios E. Fthenakis, Professor für Entwicklungspsychologie und Anthropologie, geleitet wird.“

(<http://www.haus-der-kleinen-forscher.de/de/ueber-uns/die-stiftung/>)

In der Emscher-Lippe-Region gibt es bisher drei „Haus der kleinen Forscher“ Netzwerke, die das Angebot der pädagogischen Fachkräfte vor Ort koordinieren:

1. Das GeKita-Netzwerk „Haus der kleinen Forscher“ bindet mit seinen eigenen Ressourcen zurzeit ausschließlich Einrichtungen der eigenen Trägerschaft in das Netzwerk ein. (Es handelt sich um 54 von ca. 116 bestehenden Kitas in Gelsenkirchen.)
2. Der Kindergarten Fantasien e.V. in Recklinghausen ist in Kooperation mit dem Landrat des Kreises Recklinghausen lokaler Netzwerkpartner beim „Haus der kleinen Forscher“. Allerdings reichen die Kapazitäten zurzeit nur für ca. 60 Kitas von den 316 Kitas in Recklinghausen.
3. Die Entdeckerkiste in Bottrop deckt in Zusammenarbeit mit dem zdi in Bottrop die Fortbildungen für alle Kitas in der Stadt ab.

Wie oben bereits beschrieben wurde, sollen die Aktivitäten im Rahmen der Fachkräfteinitiative in der ganzen Region deutlich erweitert werden.

WIN Emscher-Lippe: Die Netzwerke „Polymernetzwerk“ und „Netzwerk Oberfläche NRW“ im Ruhrgebiet möchten nachhaltig dazu beitragen, die Versorgung mit Fachkräften in der Region zu sichern. Dazu engagieren sie sich u.a. auch für Nachwuchs in den MINT-Fächern, insbesondere in der Chemie. In Veranstaltungen wendet sich die Initiative daher an SchülerInnen, die zum einen durch eine entsprechende Fachwahl (Leistungskurs Chemie) bereits Interesse an der Chemie und den Naturwissenschaften im Allgemeinen gezeigt haben, zum anderen unmittelbar vor der Berufs- und Studienwahl stehen. In Kooperation mit der FH Gelsenkirchen wurde daher folgendes Veranstaltungskonzept entwickelt: Die Veranstaltung erfolgt zu einer internationalen Leitmesse der Kunststoffindustrie oder Oberflächentechnik. Dadurch haben die Schüler und Schülerinnen die Gelegenheit, „Business“ unmittelbar zu erleben und mit wichtigen UnternehmensvertreterInnen der Branche persönlich ins Gespräch zu treten. Die Netzwerke ermöglichen durch die Terminierung von Gesprächsterminen mit Unternehmen eine individuelle Vorbereitung der SchülerInnen auf spätere Vorstellungsgespräche.

Die Fachhochschulen in der Emscher-Lippe-Region haben sich zu einem festen Bestandteil der Wissenslandschaft in der Region entwickelt. Neben der Hochschule Gelsenkirchen zeichnen sich neuerdings auch die im Aufbau befindliche Hochschule Ruhr West (HRW) sowie die private Hochschule für Ökonomie und Management (FOM) mit einer Niederlassung in Marl durch ihre praxisnahe Ausbildung sowie eine enge Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft aus. Die FH Gelsenkirchen als älteste Fachhochschule der Region mit ihren beiden Standorten Recklinghausen und Gelsenkirchen (sowie grenznahen Standorten in Bocholt und Ahaus) ist ein wichtiger Eckpfeiler im Bereich der Stärkung der (natur-)

wissenschaftlichen und technischen Kompetenzen, insbesondere im MINT-Bereich. 70 % der Studiengänge der Hochschule sind MINT-Studiengänge, in anderen Fachhochschulen sind dies in der Regel nur 50 %. Auch die Zusammensetzung der Studentinnen und Studenten der FH Gelsenkirchen ist für Fachhochschulen ungewöhnlich. Nur 30 % der Studienanfängerinnen und Studienanfänger verfügen über die Allgemeine Hochschulreife. Die Einstiegsqualifikationen der restlichen 70 % sind extrem heterogen. Einer der wichtigsten Zugänge wird über die regionalen Berufskollegs erlangt.

Die Fachhochschule hat daraus die Konsequenz gezogen und bietet studienbegleitend abgestufte Maßnahmen zur Angleichung des Qualifikationsniveaus an, um so Studienabbrüche möglichst zu vermeiden. Das Angebot reicht von auf Mathematik bezogene Orientierungstests über eine Einstiegsakademie bis zur Vermittlung von Lernstrategien durch geschulte Tutorinnen und Tutoren. Nachgedacht wird auch über eine Schreibwerkstatt.

Die Emscher-Lippe-Region weist einen überproportional hohen Anteil an Jugendlichen aus sozial niedrigen Herkunftsgruppen bzw. aus Nicht-Akademiker-Familien auf. Dabei nehmen ausländische Jugendliche bzw. Jugendliche mit deutscher Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund einen extrem hohen Anteil ein. So stellte Gelsenkirchen im Jahr 2009 mit einem Ausländeranteil unter den Schülern von 23,6 % den zweithöchsten Wert aller Städte und Gemeinden in NRW und den höchsten Wert aller Fachhochschulstandorte in NRW. Dieses Niveau liegt deutlich über dem Landesdurchschnitt von 13,8 %.

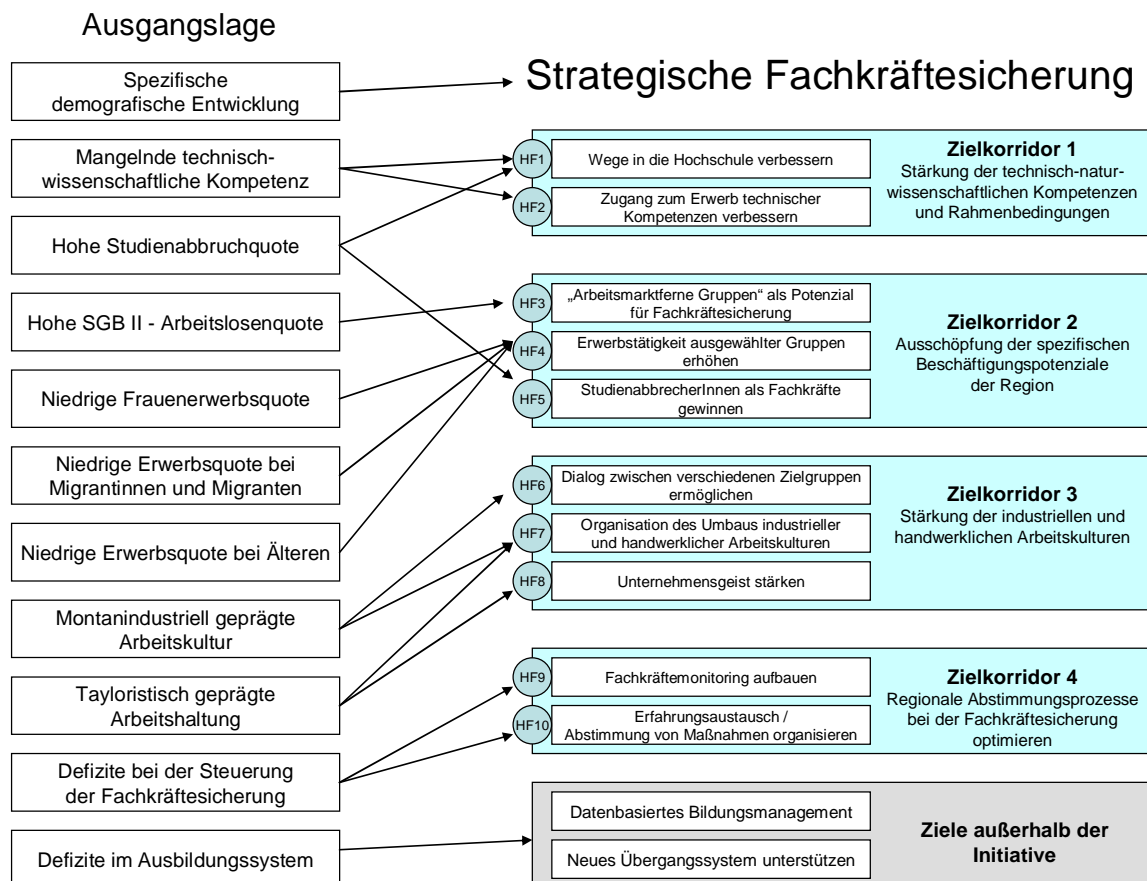
Diese Situation führt dazu, dass weniger als 30 % der Schulabsolvent/-innen des Jahrgangs 2008 in Gelsenkirchen und Bottrop eine Hochschulzugangsberechtigung erlangten, während bspw. Mülheim hier auf über 41 % und Münster sogar auf über 47 % kommen. Der Anteil an SchülerInnen mit „Vollabitur“ beträgt in Bottrop 26,2 %, in Gelsenkirchen 28,3 %, in Köln 35 %, in Mülheim schon 39,4 % und in Münster sogar 44,6 % eines Jahrganges. Dazu kommt, dass im Ruhrgebiet die Übergangsquoten von der Schule in die Hochschule deutlich unter dem NRW-Durchschnitt liegen und mithin erhebliche Potenziale brachliegen.

Zur „Stärkung der technisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen und Rahmenbedingungen“ (Zielkorridor 1 dieser Fachkräfteinitiative) gehört somit als Handlungsfeld 1 die Verbesserung des Zugangs zu den Hochschulen, weil gerade im akademischen Bereich mit künftigem Fachkräftemangel in der Region zu rechnen ist. Entsprechende Maßnahmen dazu sind unter Punkt 3 im nachfolgenden Handlungskonzept erläutert.

### 3. Handlungsplan für die Fachkräftesicherung – Zielkorridore, Handlungsfelder und Maßnahmen

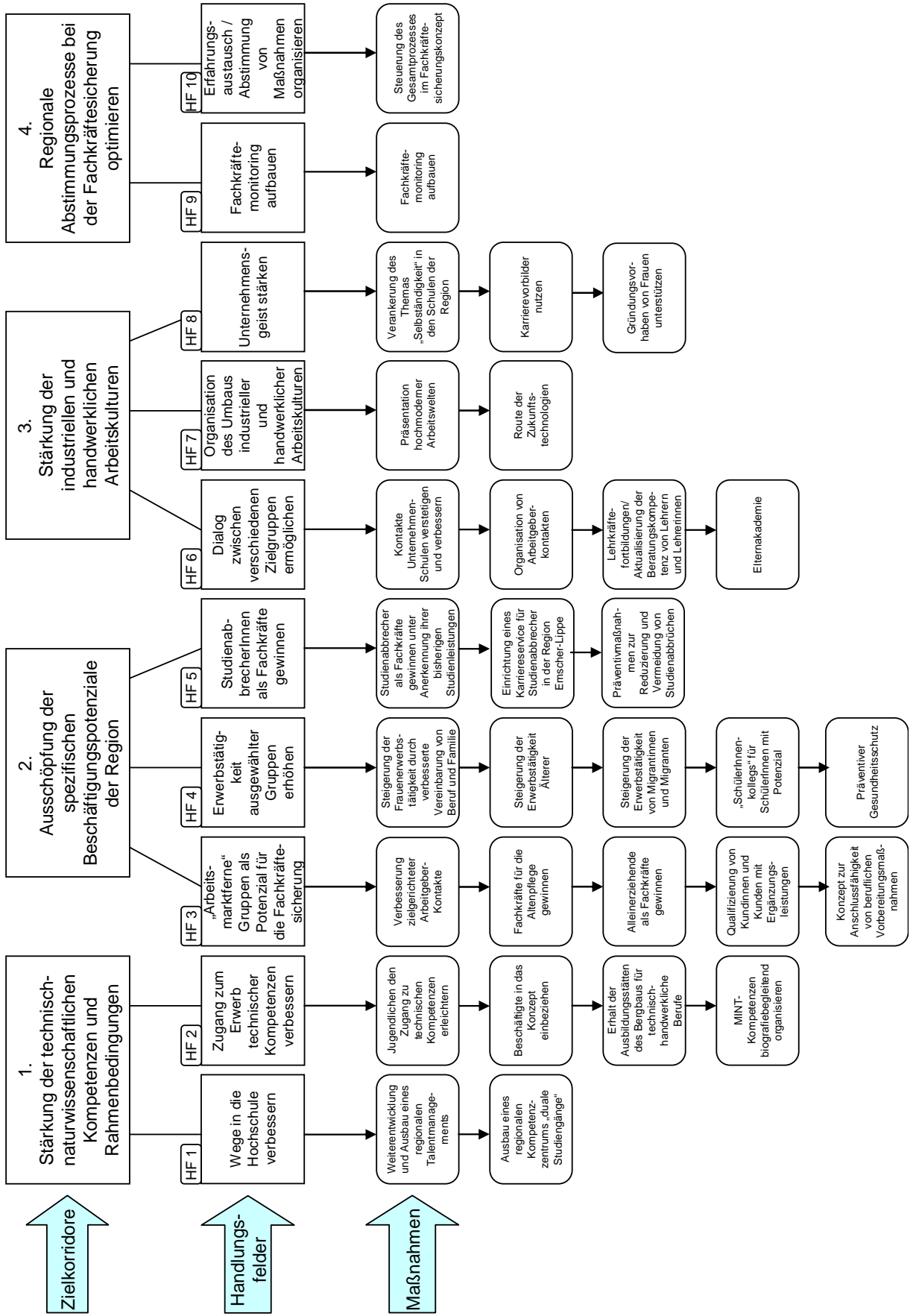
#### 3.1 Vorbemerkungen zum Handlungsplan

In der Einleitung wurde bereits dargelegt, von welchen Eckpunkten die Akteure in der Region ausgehen und welche Zielkorridore für die Fachkräfteinitiative daraus abgeleitet wurden. In der Beschreibung der Ausgangslage ist dann beschrieben worden, wie die Ausgangsbedingungen in der Region aussehen, welche Aktivitäten in Richtung Fachkräftesicherung bisher unternommen wurden, und welche Handlungsfelder sich in den vier definierten Zielkorridoren daraus ergeben. Im folgenden Schaubild wird dieser Prozess noch einmal zusammengefasst.



Im Folgenden werden nun die geplanten Maßnahmen in den 10 Handlungsfeldern beschrieben, die Verantwortlichen und die jeweils zentralen Akteure benannt sowie ihre Aufgaben aufgeführt. Zunächst einmal soll aber ein Schaubild einen Gesamtüberblick über Zielkorridore, Handlungsfelder und Maßnahmen geben, die im Rahmen der strategischen Fachkräftesicherung der Emscher-Lippe-Region geplant sind.

# Strategische Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region





Bevor nun im Einzelnen auf die Handlungsfelder und Maßnahmen eingegangen wird, wird nachfolgend kurz der Unternehmensbezug der Initiative aufgezeigt und abschließend die interregionalen Bezugspunkte erläutert werden. In den folgenden Ausführungen werden als Akteure immer wieder „Unternehmen der Region“ benannt. Diese Unternehmen sind in der Tat Hauptakteure im Fachkräftesicherungskonzept, obgleich sie an dieser Stelle nicht namentlich benannt werden sollen. Wir wollen aber kurz erläutern, wie die Einbindung erfolgt und weiter ausgebaut werden soll. Ein Fachkräftekonzept bedarf zwingend der Einbindung, mehr noch der aktiven Beteiligung von Unternehmen. Dies erfolgt in der Region auf vielfältige Weise über die institutionellen Kontakte der Kammern, Kommunen und anderen Einrichtungen hinaus. Wie diese Beteiligung erfolgt und wie sie ausgebaut wird, soll kurz erläutert werden.

### 3.1.1 Einbindung von Unternehmen

Die Region verfügt über eine Vielzahl etablierter Unternehmensnetzwerke. In diesen Netzwerken steht das Thema „Fachkräftesicherung“ inzwischen an vorderster Stelle in den Diskussionen. Aus diesen Netzwerken kommen auch eine Reihe von Vorschlägen und Aktivitäten. Für die Fachkräftesicherung in der Region spielt die Nutzung dieser Unternehmensnetzwerke eine zentrale Rolle. Zwei Netzwerktypen lassen sich unterscheiden:

#### 1. Unternehmensnetzwerke mit Bezug zu Clustern

Cluster	Regionale Initiative	Initiativen Land/ Metropole Ruhr
Chemie	ChemSite (Federführung für Chemiecluster in der Metropole Ruhr). Darin <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Netzwerk Oberfläche</li> <li>○ Netzwerk Polymer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Chemie.NRW</li> <li>○ Cluster Oberfläche</li> <li>○ Kunststoffland NRW</li> <li>○ Cluster NanoMikro</li> <li>○ Cluster NanoMikro + neue Werkstoffe</li> </ul>
Energie	<ul style="list-style-type: none"> <li>h2-netzwerk-ruhr e.V. (Herten).</li> <li>Solarverein Gelsenkirchen e.V.</li> <li>Verein zur Förderung erneuerbarer Energien und energieeinsparender Techniken e.V.</li> <li>Bioenergiemanagement</li> <li>Besser Wohnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ EnergieRegion.NRW</li> <li>○ Brennstoffzelle-NRW</li> <li>○ Energieagentur NRW</li> </ul>
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ MedWiN (Gesundheitswirtschaft im nördlichen Ruhrgebiet)</li> <li>○ Arbeitskreis Pflegeeinrichtungen/ Pflegekonferenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cluster Gesundheitswirtschaft NRW</li> <li>○ Ernährung.NRW</li> <li>○ MedEcon e.V.</li> </ul>
Industriennahe Dienstleistungen	Spid e.V.	
Freizeitwirtschaft	PAKT (Projektarbeitskreis Tourismus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ruhr Tourismus GmbH</li> </ul>
Logistik	LastMile Logistik (Herne)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Logistik.NRW</li> <li>○ EffizienzCluster LogistikRuhr</li> </ul>
Gründung und Junge Unternehmen	STARTERCENTER Emscher-Lippe	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ STARTERCENTER NRW</li> </ul>

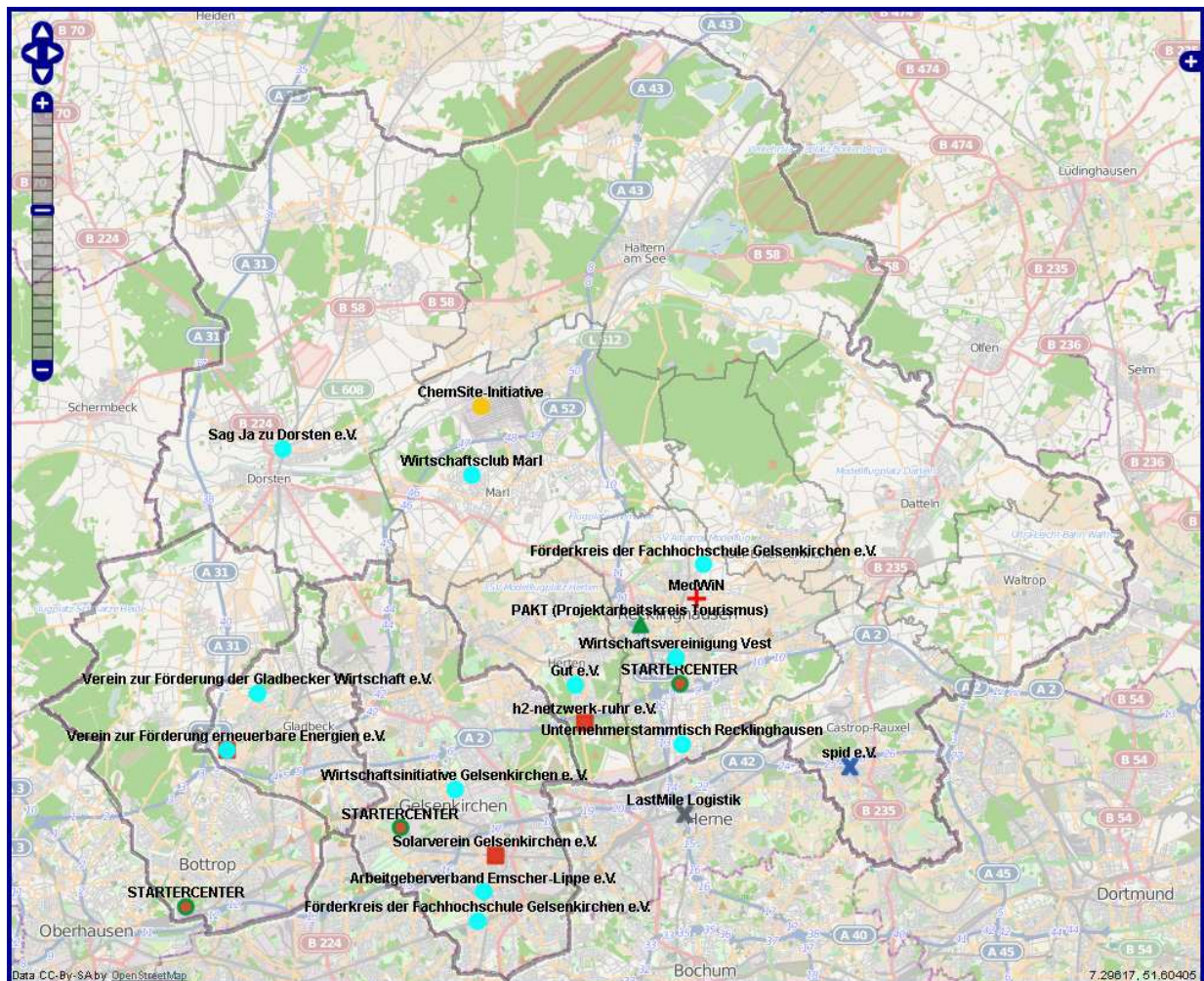
Über die themenbezogenen Unternehmensnetzwerke sind ca. 300 Unternehmen eingebunden.

## 2. Teilregionale und lokale Unternehmensnetzwerke, zum Beispiel:

- Arbeitgeberverband Emscher-Lippe e.V.
- Förderkreis der Fachhochschule Gelsenkirchen e.V.
- Internationaler Unternehmerverband Gelsenkirchen
- Sag JA! zur Dorsten e. V.
- Unternehmer- und Gründertreff GUT Herten e.V.
- Unternehmerstammtisch Recklinghausen
- Verein zur Förderung der Gladbecker Wirtschaft e.V.
- Wirtschaftsclub Marl
- Wirtschaftsinitiative Gelsenkirchen e. V.
- Wirtschaftsvereinigung Vest

Über diese Netzwerke werden mehrere hundert Unternehmen erreicht.

**Abbildung 9: Unternehmensnetzwerke in der Region Emscher-Lippe**



Anschließen kann dieses hier vorgestellte Konzept auch an bereits bestehende Bemühungen von Unternehmen, Verbänden und Kammern. In der Darstellung der Ausgangslage ist bereits auf Kampagnen der IHK verwiesen worden. Auch die Handwerkskammer Münster hat 2010 ein Konzept zur Fachkräftesicherung vorgelegt (Handwerkskammer Münster 2010, S.23ff). Die Gewerkschaften (IG BCE, DGB, IG Metall) mobilisieren in fast allen Städten viele Unternehmen für Bildungs- und Kooperationsprojekte.

### **3.1.2 Interregionale Einbettung/ Kooperation**

Die Emscher-Lippe-Region gehört zur Metropole Ruhr und liegt im nördlichen Ruhrgebiet, das an das Münsterland angrenzt. Im Süden der Region liegen Bochum, Essen und Herne, im Südwesten Oberhausen, im Südosten Dortmund und im Norden schließt sich wie erwähnt das Münsterland an, das auf eine andere wirtschaftliche Tradition aufbaut als die anderen angrenzenden Regionen. Vor diesem Hintergrund ist es von Interesse, dass die beiden Wirtschaftskammern, die Handwerkskammer sowie die Industrie- und Handelskammer je zuständig sind für einen größeren Regionszuschnitt. Das bedeutet, dass die für die Gewerke in Emscher-Lippe zuständige Handwerkskammer Münster mit ihrem Zuständigkeitsbereich auch im Münsterland eine interregionale Rolle spielt. Und die für Industrieunternehmen zuständige IHK Nord Westfalen weist mit ihren Mitgliedsunternehmen ebenfalls diese erweiterte Regionsgrenze aus. Als weitere Vertretung für Unternehmen mit Blick auf die interregionale Zusammenarbeit sind auch die Arbeitgeberverbände RuhrWestfalen zu nennen mit ihren diversen Kontakten über die regionalen Grenzen hinaus, die ein großes Interesse an der überregionalen Zusammenarbeit bzgl. Fachkräftesicherung haben.

Bezogen auf die zentralen Wirtschaftsbereiche oder Leitmärkte der Region sind auch die Kontakte hervorzuheben, über die die Regionalagentur oder die WIN Emscher-Lippe verfügen. Als Beispiel sei zu nennen, dass sich die WIN seit vielen Jahren intensiv mit der Thematik Ressourceneffizienz beschäftigt und über europäische, d.h. transregionale Netzwerke in dem Themenfeld verfügt. Das Projekt „BEn Biomasse-Energiekataster zur nachhaltigen Entwicklung in europäischen Regionen“ (2008-2011), in dem die Emscher-Lippe-Region eine von vier europäischen Modellregionen darstellte, wurde vom Fraunhofer Institut Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT in Oberhausen koordiniert. Das zeigt, dass themenspezifische überregionale Kontakte bestehen und intensiv genutzt werden.

Ferner sind einzelne Kommunen im Kreis zu nennen, die überregionale Kontakte zu unterschiedlichen Themen über die Interreg-Programme aufgebaut haben. Die Stadt Dorsten hat z.B. in INTERREG III C, einem EU-Programm zur Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts, zusammen mit Rybnik in Polen und der nordfranzösischen Stadt Liévin in einem Projekt bis 2006 intensiv zusammen gearbeitet, das sich auf die Rekultivierung brach-

liegender Zechen- und Industrieflächen bezog. An dieser Stelle können damit nur exemplarisch transregionale Kooperationen genannt werden.

In die Zukunft geschaut sowie über die engen Grenzen des Emscher-Lippe-Raumes hinaus, sind auch mögliche Aktivitäten im Rahmen der „Regionale 2016“ und eine geplante Zusammenarbeit mit den entsprechenden Akteuren zu nennen. Der Regionale-Raum soll als Experimentier-Raum fungieren, von dessen Erfahrungen alle vier beteiligten Arbeitsmarktregionen (neben Emscher-Lippe sind dies das Münsterland, der Niederrhein und das Westfälische Ruhrgebiet) profitieren können.

Nicht zuletzt möchten wir die Fachhochschule Gelsenkirchen als traditionsreiche Hochschule mit ihren beiden Standorten Gelsenkirchen und Recklinghausen nennen, die über weitreichende und langjährig gewachsene überregionale Kontakte verfügt, aber auch Standorte im westlichen Münsterland und zwar in Ahaus und Borken aufweist.

All diese Kontakte können im Rahmen der strategischen Fachkräftesicherung weiterhin genutzt und ausgebaut werden. Bestehende überregionale Kontakte zwischen Institutionen einerseits (z.B. Deutscher Industrie- und Handelskammertag) und Kommunen (z.B. Deutscher Städtetag) andererseits können intensiviert und ausgebaut werden, um dem Thema Fachkräftesicherung gerecht zu werden. Zu erwarten ist, dass bezogen auf die verschiedenen Wirtschaftsmärkte sowie Bildungseinrichtungen eine Zusammenarbeit bzgl. Zu- und Abwanderung der entsprechenden Fachkräfte, also auch der Akquise erfolgen wird. Zusammengefasst heißt das, dass die Region einerseits überregionalen Kooperationsbedarf hat, um die mittelfristige Fachkräftelücke zu schließen (wie beispielsweise in der Pflegebranche). Andererseits kann sie sich auf bestehende Netzwerke und Kooperationen berufen und diese für das zukunftssträchtige Thema regionale Fachkräftesicherung ausbauen. Der umfassende Informations- und Erfahrungsaustausch in der Region kann durch die Berücksichtigung von erprobten Politiken und Instrumenten die Fachkräfteentwicklung in der Region effizienter gestalten.

Die strategische Einbindung und Intensivierung vorhandener interregionaler Kooperationsnetzwerke ist eine Aktivität im Handlungsfeld 10: „Erfahrungsaustausch/ Abstimmung von Maßnahmen organisieren“.

## **3.2 Handlungsfelder und Maßnahmen im Handlungsplan der Emscher-Lippe-Region**

### **Zielkorridor 1:**

### **Stärkung der technisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen und Rahmenbedingungen**

#### **Handlungsfeld 1:**

#### **Wege in die Hochschule verbessern**

Während in den meisten Regionen Nordrhein-Westfalens in der Zukunft Engpässe im Fachkräftenachwuchs zu erwarten sind, zeichnet sich die Emscher-Lippe-Region durch erhebliche, bislang allerdings nur unzureichend aktivierte Talentreserven aus. Die Ursachen für dieses Entwicklungsreservoir für akademische Karrieren liegen – wie unter Punkt 2 beschrieben wurde - in einer besonderen regionalen Dichte junger Menschen aus hochschulfernen Schichten, die aufgrund der in Deutschland nach wie vor wirksamen sozialen Selektionsmechanismen deutlich seltener den Weg an die Hochschule finden als das in bildungsbürgerlich geprägten Milieus der Fall ist.

In der Region existiert einerseits ein großes unerschlossenes Potenzial für die Aktivierung von Fachkräften insbesondere im MINT-Bereich, andererseits weist die Region unterdurchschnittliche Quoten bei der Erschließung dieser Potenziale auf. Gleichzeitig ist mit der Fachhochschule Gelsenkirchen und einem im Aufbau befindlichen Hochschulstandort in Bottrop ein ausgeprägtes Profil an MINT-Studiengängen etabliert. Diese Potenziale noch besser aufeinander abzustimmen und die Wege in die Hochschule zu verbessern, ist Anliegen dieses Handlungsfelds, wobei zwei Maßnahmen im Vordergrund stehen:

#### **Maßnahme 1.1:**

#### **Weiterentwicklung und Ausbau eines regionalen Talentmanagements**

Die Zugangswege in die Hochschulen haben sich in den letzten Jahren massiv ausdifferenziert. Waren lange Zeit die Wege über Abitur und Fachabitur klar geregelt, nimmt der Anteil der Schülerinnen und Schüler massiv zu, die über verschiedenste Abschlüsse mit oder ohne Praxisphasen oder über berufliche Qualifizierungen ihre Hochschulzugangsberechtigung erwerben. Mit dieser Entwicklung hat die Orientierung bei potenziellen Studierenden nicht Schritt gehalten und bestehende Strukturen sind kaum in der Lage, diese Lücke zu füllen. Hier dominieren Übergangsangebote von der Schule in den Beruf. Diese Gemengelage kreuzt sich mit den spezifischen Bedingungen in der Region. Hier ist der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die auch in ihrem sozialen Umfeld auf keine Erfahrungen zu einer akade-

mischen Ausbildung zurückgreifen können, besonders hoch. Die hohe Dichte junger Menschen aus sozial schwächeren Schichten mit einer besonderen Konzentration von Migrantinnen und Migranten lässt daher viele Talente unerschlossen. Die Fachhochschule Gelsenkirchen baut daher für die Emscher-Lippe-Region ein regionales Talentmanagement auf, das

- operativ in den Schulen Beratungsangebote für Schülerinnen und Schüler und für Lehrerinnen und Lehrer umsetzt,
- weitere Anlaufstellen für junge Menschen wie etwa die Agentur für Arbeit befähigt, entsprechend beraten zu können und
- Eltern in ihre Beratungsangebote einbezieht.

Über diesen Weg werden Potenziale insbesondere für MINT-Studiengänge erschlossen, die sonst kaum den Weg in die Hochschule gefunden hätten.

- ➔ Verantwortlich für Maßnahme 1.1 „Weiterentwicklung und Ausbau eines regionalen Talentmanagements“ ist die Fachhochschule Gelsenkirchen.
- ➔ Weitere Akteure sind Schulen der Region, die Agentur für Arbeit Recklinghausen und die Agentur für Arbeit Gelsenkirchen.

### **Maßnahme 1.2: Ausbau eines regionalen Kompetenzzentrums „duale Studiengänge“**

In den letzten Jahren hat der Fachkräftemangel die Engpässe in der Nachwuchsförderung wieder sichtbar gemacht. Vorausschauende Unternehmen wirken dieser Entwicklung entgegen, indem sie sich schon seit über einem Jahrzehnt in dualen Studiengängen, die das bewährte System der gewerblich-technischen Ausbildung mit der akademischen Hochschulbildung verzahnen, engagieren. So sichern sich diese Unternehmen nicht nur ihren eigenen Ingenieurwachstum, sondern auch die eingeforderte Praxisnähe. Während der Wissenschaftsrat seit den 1990er Jahren einen Ausbau dieses Studienmodells fordert, ist – im Gegensatz zu anderen Bundesländern – in Nordrhein-Westfalen erst in den letzten Jahren eine Forcierung erfolgt.

Professionell angesteuert ist dem Ausbau dualer (ausbildungsintegrierender) Studiengänge weitere Bedeutung zur Schließung der Fachkräftelücke beizumessen. Insbesondere ist zu erwarten, dass über duale Studiengänge eine Studierendenklientel adressiert wird, die besonders leistungsstark ist, aber ohne dieses Angebot oft den „Weg in die Hochschule“ nicht gefunden hätte:

- Angesichts der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Ausbildungsvergütung wird das Studium für diejenigen attraktiv, die aus finanziellen Erwägungen ein Studium ansonsten verwerfen würden.

- Große Teile der jungen Menschen im „studierfähigen Alter“ sind so sozialisiert, dass ein Übergang in die Hochschule kaum in das Alternativenspektrum bei der Berufswahl mit aufgenommen wird. Die Nähe von gewerblicher Berufsausbildung und Studium eignet sich, bestehende Barrieren abzubauen.
- Bestehende Erfahrungen in diesem Studiensegment zeigen zudem, dass der Anteil weiblicher Studierenden auch in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen deutlich höher ist als in den korrespondierenden „Normalstudiengängen“.

Die Bereitstellung dualer Studienplätze allein reicht aber auch bei Bekunden des Interesses der Wirtschaft erfahrungsgemäß nicht aus, um dieses Studienangebot mit Leben zu füllen. Eine weitere Maßnahme im Rahmen des Handlungsplans ist daher, ein regionales Kompetenzzentrum „Duales Studium“ aufzubauen, das aktiv über einen Matching-Prozess zwischen Schülerinnen und Schülern sowie Ausbildungsbetrieben die Umsetzung und weitere Verbreitung dualer Studienangebote unterstützt. Dabei wird auf den bestehenden Strukturen der Fachhochschule Gelsenkirchen, sowie der Agenturen für Arbeit Gelsenkirchen und Recklinghausen, die diese Aufgabe übernehmen, aufgebaut.

- ➔ Verantwortlich für die Maßnahme 1.2: „Ausbau eines regionalen Kompetenzzentrums ‚duale Studiengänge‘“ ist die Fachhochschule Gelsenkirchen.
- ➔ Weitere Akteure sind Ausbildungsbetriebe in der Region Emscher-Lippe.

## **Handlungsfeld 2: Zugang zum Erwerb technischer Kompetenzen verbessern**

Technische Kompetenzen, die im Zentrum dieses Handlungsfeldes stehen, werden mit steigender Dynamik der Anforderungen - im Wesentlichen durch Arbeitsanforderungen in herausfordernder Umgebung - erworben. Im Unterschied zu „Qualifikationen“ bezeichnen „Kompetenzen“ die Dispositionen zu einem selbstorganisierten Lernen, das durch die Bewältigung komplexer Aufgaben in einem sozialen Umfeld erfolgt.

Erwachsene, Jugendliche und Kinder wachsen in einer zunehmend technisierten Welt auf. Selbstverständlich verwenden sie technische Produkte, nutzen technische und mediale Einrichtungen und erfahren auch die Auswirkungen von Technik auf den Einzelnen, die Gesellschaft und die Natur. Die Nutzung geht aber häufig einher mit dem Mangel an primären Erfahrungen mit Werkzeugen, Materialeigenschaften und Herstellungsprozessen.

Der technologische Wandel und die veränderte Sozialstruktur in der Emscher-Lippe-Region lassen schon jetzt einen Mangel an technischen Kompetenzen und einen Mangel an herausfordernden „Arbeitssituationen“ bei zahlreichen Menschen erkennen. Während sich auf der einen Seite kompetente und qualifizierte Fachkräftemilieus weiterentwickeln, werden auf

der anderen Seite große soziale Gruppen (z.B. Arbeitslose, Migrantinnen und Migranten ohne Berufsausbildung, Alleinerziehende) von konkreten Prozessen dynamischer Arbeitsanforderungen abgekoppelt. Das soziale Umfeld vieler Menschen unterstützt nur unzureichend den Erwerb von technischen Kompetenzen.

Für die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften bedeutet dies, auf allen Niveaustufen und in arbeits- und technikfernen Milieus Strategien und Maßnahmen zum Erwerb technischer Kompetenzen zu implementieren.

Dem Handlungsfeld 2 sind vier Maßnahmen, die in drei Fällen jeweils als Maßnahmebündel beschrieben werden können, zugeordnet:

- Bei Maßnahme 1 geht es darum, Jugendlichen den Zugang zu technischen Kompetenzen zu ermöglichen.
- Maßnahme 2 zielt auf die Beschäftigten der Region und der Verbesserung ihrer technischen Kompetenzen.
- Maßnahme 3 zielt darauf, die Ausbildungsstätten des Bergbaus, die in der Region eine besondere Rolle spielen, auch nach Auslaufen der Kohleförderung für technisch-handwerkliche Berufe zu erhalten.
- Maßnahme 4 zielt auf MINT-Kompetenzen, deren Erwerb biografiebegleitend organisiert werden soll.

Wichtig bei Maßnahmen, die auf Jugendliche zielen, ist der Einbezug der Eltern. Die dazu geplanten Maßnahmen werden weiter unten im Handlungsfeld 6 „Dialog zwischen verschiedenen Zielgruppen ermöglichen“ beschrieben.

### **Maßnahme 2.1: Jugendlichen den Zugang zu technischen Kompetenzen erleichtern**

Im Handlungsfeld „Zugang zu technischen Kompetenzen“ werden für die Zielgruppe „Jugendliche“ folgende Maßnahmen als vordringlich erachtet:

- Aufbau einer Produktionsschule mit dem Ziel, Jugendlichen mit Schulproblemen Wege in Ausbildung und Beruf zu ermöglichen, insbesondere auch Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Kompetenzzentrum Sachunterricht - für LehrerInnen, SchülerInnen, Jugendliche. Die SachunterrichtslehrerInnen müssen entsprechend ausgebildet sein, um technische Sachverhalte adäquat in ihrem Unterricht zu realisieren. Es wird aber vermutet, dass Lehrkräfte technische Themen aufgrund eigener negativer Einstellungen zum Fach Technik vermeiden.



- Das bestehende Mentoring-Projekt zur Förderung von naturwissenschaftlich-technischen Kompetenzen bei Grundschülerinnen und -schülern, welches vom Verband Chemischer Industrie (VCI) finanziell unterstützt wird, soll ausgebaut werden.
- Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Warteschleifen-Karrieren und Ausbildungsabbrüchen, z.B. eine Wochenend-Werkbank. Hier stellen Partnerunternehmen, Berufskollegs und Weiterbildungsträger an Wochenenden ihre ungenutzten Lehrwerkstätten zur Verfügung, um SchülerInnen die Gelegenheit zur Erkundung verschiedener Berufsfelder zu geben. Auf diesem Wege wird eine realistische Fundierung der Berufswahl vorbereitet.
- Das Projekt „Gladbeck leuchtet“ in Zusammenarbeit mit Förderschulen, der Stadt Gladbeck, IG BCE und Unternehmen. Ziel ist die Sensibilisierung der Schülerinnen und Schüler ab der siebten Klasse mit Handwerksarbeit, Kunst, Musik und Schauspiel. Zum nächsten Weihnachtsfest 2012 soll vor dem Rathaus ein fünf mal drei Meter großer Schwibbogen leuchten. Der Schwibbogen mit Bergbau-Motiven und dem Gladbecker Stadtwappen in der Mitte wird von ehemaligen Bergleuten mit Schülern der Fröbelschule gebaut und gestaltet.
- Schulwerkstatt Gladbeck - hier werden die Spielgeräte für die Schule gebaut bzw. repariert, um die Jugend von eigener Arbeit zu begeistern und um einen Beitrag zur Eigenverantwortung zu leisten, ab der 7. Klasse mit ehemaligen Ausbildern für handwerkliche Berufe, mit bewerbungsrelevanten Zertifikaten.
- Vermittlung von Karrieremöglichkeiten - Mit Hilfe der (Chemie)Unternehmen in Partnerschaft mit weiterführenden Schulen, FH Gelsenkirchen und WiN Emscher-Lippe GmbH werden Besuche auf Fachmessen für die interessierten Schülerinnen und Schülern organisiert, um ihnen die vielfältigen (technischen) Berufs- und Karrieremöglichkeiten zu vermitteln.
- Organisation regionaler, themenzentrierter Praktika-Pools - die Unternehmen der Region bieten themenzentrierte Praktika-Pools für Schülerinnen und Schüler ab der Jahrgangsstufe 8 an (z. B. Themenfeld Elektroindustrie / Elektrohandwerk; Themenfeld Metallverarbeitung / Zerspannung etc.). Damit sollen berufsfeldbreite Entscheidungshilfe für die zukünftige Berufswahl zur Verfügung gestellt werden. Zufällige, „wahllose“ Praktika sollen damit zukünftig vermieden werden.

- ➞ Verantwortlich für die Maßnahme 2.1 „Jugendlichen den Zugang zu technischen Kompetenzen erleichtern“ ist der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Emscher-Lippe.
- ➞ Weitere Akteure sind Städte, Schulen und Unternehmen.

## **Maßnahme 2.2: Beschäftigte in das Konzept einbeziehen**

- Die Belegschaftsmitglieder sollen zu Trägern und Vermittlern moderner industrieller und handwerklicher „Bilder der Arbeit“ werden, indem zum Beispiel auf Betriebsversammlungen und in Broschüren auf entsprechende Entwicklungen aufmerksam gemacht wird. Als Fachleute ihrer eigenen Arbeitsprozesse können sie anderen technische Abläufe und Zusammenhänge vermitteln.
- In der Region werden zahlreiche Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet, weil man sich „das so nicht vorgestellt hatte.“ Mit Hilfe von meist größeren Unternehmen mit einem professionellen und erprobten Auswahlverfahren für Ausbildungsplatzsuchende sollen kleinere und mittlere Unternehmen in den Stand versetzt werden, das Matching zwischen Ausbildungsplatzsuchenden und den konkreten betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu optimieren.
- Mit gezielten und abschlussorientierten Qualifizierungen sollen die Geringqualifizierten in den Belegschaften als Quelle der Fachkräftesicherung in den eigenen Unternehmen fungieren und somit gleichzeitig ihre Arbeitsplätze sichern.

- ➔ Verantwortlich für die Maßnahme 2.2 „Beschäftigte in das Konzept einbeziehen“ ist der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Emscher-Lippe.
- ➔ Weitere Akteure sind Städte, Schulen und Unternehmen.

## **Maßnahme 2.3: Erhalt der Ausbildungsstätten des Bergbaus für technisch-handwerkliche Berufe**

Mit Beendigung der aktiven Förderung in den beiden Bergwerken der Region, spätestens im Jahr 2018, ist auch die Schließung der damit verbundenen Ausbildungskapazitäten vorgesehen. Nach jetzigem Planungsstand der RAG werden letztmalig 2014 Ausbildungseinstellungen vorgenommen werden. Aktuell werden auf dem Bergwerk Prosper-Haniel 282 und auf dem Bergwerk Auguste Victoria 232 junge Menschen überwiegend in elektro- und metallorientierten Berufsbildern ausgebildet. Die Region hofft, dass ein Teil der hervorragenden Ausbildungsinfrastruktur erhalten werden kann. Die Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich genießt einen guten Ruf, wobei die Ausbildung längst nicht mehr auf den Bergbau zugeschnitten ist, sondern den regionalen Unternehmen zugute kommt.

- Verantwortlich für die Maßnahme 2.3 „Erhalt der Ausbildungsstätten des Bergbaus für technisch-handwerkliche Berufe“ ist der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Emscher-Lippe.
- Weitere Akteure sind die RAG, die IHK Nord Westfalen, die HWK Münster sowie der Kreis Recklinghausen.

## **Maßnahme 2.4: MINT-Kompetenzen biografiebegleitend organisieren**

In der Beschreibung der Ausgangslage (Punkt 2) ist die Bedeutung von MINT für die Region erläutert worden, ebenso die bisher stattfindenden Aktivitäten verschiedener Akteure. Die Vermittlung von MINT-Kompetenzen ist deshalb ein Querschnittsthema des vorliegenden strategischen Fachkräftesicherungskonzeptes.

- Einer der Schwachpunkte bei der Vermittlung technisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen liegt in der Punktualität der Interventionen. MINT in Kitas wäre wesentlich effektiver, wenn in der Grundschule und im Sek I-Bereich eine Weiterförderung stattfände und nicht erst im Gymnasium oder an den Berufskollegs.
- Ein zweiter Schwachpunkt ist die Punktualität der Aktivitäten. Im Kapitel über die Ausgangslage in der Region sind z.B. die bisher nur punktuellen Aktivitäten des „Haus der kleinen Forscher“ beschrieben worden. Solche Initiativen müssen perspektivisch flächendeckend erfolgen.
- Ein dritter Schwachpunkt ist die Aktivierung und Formierung der operativ/ kreativen Kräfte im MINT-Bereich vor Ort. Im Bereich der Strategischen Entscheidungen gibt es in der Region ein Überangebot an Vernetzungen. Es fehlen aber Netzwerke auf der operativen Ebene, z.B. zwischen engagierten Hochschullehrern und Lehrern an Schulen und Berufskollegs. Dies gilt nicht nur, aber insbesondere für den MINT-Bereich. Dies zu organisieren, ist kein selbst laufender Prozess. Hier müssen Anstöße, Anlässe und Verlaufsformen gefunden werden.

- Verantwortlich für die Maßnahme 2.4 „MINT-Kompetenzen biografiebegleitend organisieren“ sind die Bildungsbüros der Städte Gelsenkirchen, Bottrop und des Kreises Recklinghausen in enger Kooperation mit dem zdi-Zentrum MINT.Marl.
- Weitere Akteure sind die Fachhochschulen der Region, die Kitas, die Schulen, die anderen zdi-Zentren der Region, das „Haus der Kleinen Forscher“, die Arbeitsagenturen sowie einschlägige Unternehmen der Region.

## **Zielkorridor 2: Ausschöpfung der spezifischen Beschäftigungspotenziale der Region**

### **Handlungsfeld 3: „Arbeitsmarktferne Gruppen“ als Potenzial für die Fachkräftesicherung**

Unter Punkt 2 ist beschrieben worden, was unter „arbeitsmarktfernen Gruppen“ zu verstehen ist, warum wir der Ansicht sind, dass ein Teil dieser Personengruppe im Rahmen der strategischen Fachkräftesicherung - gerade in der Emscher-Lippe-Region - eine hohe Bedeutung hat, um wie viele potenzielle Fachkräfte es dabei geht, und welche Anstrengungen die Region bisher schon unternommen hat, dieses Potenzial für die regionale Wirtschaft zu gewinnen.

Im Handlungsfeld 3 geht es nun um die weitere Ausgestaltung dieser Ansätze, um neue, innovative Wege, um die Ziele in diesem Feld besser erreichen zu können. Dabei gehen wir von vier Feldern aus, auf denen sich diese Wege befinden sollen. Diese lassen sich als Maßnahmen des Handlungsfeldes formulieren:

#### **Maßnahme 3.1: Verbesserung zielgerichteter Arbeitgeber-Kontakte**

Der Arbeitgeberservice (AGS) in den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit der Region ist zwar gut aufgestellt und im Rahmen seiner Möglichkeiten erfolgreich, er kann aber dahingehend verbessert werden, dass eine frühzeitige und vorausschauende Fachkräfteplanung in engerer Abstimmung mit den regionalen KMUs stattfinden könnte. Ein Beispiel: Ein Malermeister weiß, dass sein Geselle in zwei Jahren in Rente gehen wird. Er braucht dann einen ausgebildeten Ersatz. Der jeweilige AGS könnte ihm anbieten, einen geeigneten Kunden oder eine Kundin passgenau und „just in time“ zu qualifizieren. Ein anderes Beispiel: Im Rahmen der InnovationCity Ruhr – Modellstadt Bottrop ist absehbar, dass das regionale Bauhandwerk zusätzlichen Fachkräftebedarf haben wird. In Absprache mit diesen Unternehmen können geeignete Personen im KundInnenkreis gesucht und qualifiziert werden.

Wichtig ist dabei auch die Rolle von Kompetenzfeststellungsverfahren. Diese wurden bisher vor allem als automatisches Matching-Instrument genutzt und hatten nicht die erwartete Wirkung. Als Informationsmittel des Arbeitgeberservices im Rahmen dieser Maßnahme kann die Kompetenzfeststellung aber ein wichtiger Baustein für die passgenaue Vermittlung werden.

- Verantwortlich für die Maßnahme 3.1 „Verbesserung zielgerichteter Arbeitgeber-Kontakte“ sind die Jobcenter der Emscher-Lippe-Region, also die Jobcenter Gelsenkirchen, Bottrop und Kreis Recklinghausen. Innerhalb der Jobcenter wird vor allem der jeweilige Arbeitgeberservice diese Rolle übernehmen.
- Beteiligt sind auch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz (BCA) in den Jobcentern. Partner sind vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen in der Region, mit denen der Arbeitgeberservice zusammenarbeitet.

### **Maßnahme 3.2: Fachkräfte für die Altenpflege gewinnen**

Der Pflegenotstand ist das bestprognostizierte Ereignis in der Gesundheitswirtschaft. Dies trifft auch und gerade für die Emscher-Lippe-Region zu. Aus der Studie „Pflegeheim Rating Report 2011 – Boom ohne Arbeitskräfte?“ vom RWI Essen geht hervor, dass in Deutschland bis zum Jahr 2020 mit 2,9 Millionen bzw. bis zum Jahr 2030 mit 3,4 Millionen Pflegebedürftigen zu rechnen ist, was gegenüber 2009 einen Anstieg von 24 % bzw. 43 % entspricht. Bis 2050 werde sich die Zahl der Pflegebedürftigen mehr als verdoppeln.

Die Qualifizierung von Arbeitslosen für die Altenpflegeberufe war schon bisher einer der Schwerpunkte der Jobcenter der Region. Dabei wurden unter anderem mit Hilfe von Förderketten beachtliche Erfolge erzielt. Über Arbeitsgelegenheiten im Bereich der Altenpflege konnten die Kundinnen (meist sind es Frauen) Interesse für den Beruf gewinnen. Nach einem halben Jahr konnten sie dann über Bildungsgutscheine bei regionalen Trägern eine einjährige Ausbildung zum / zur Altenpflegehelfer(in) machen. Einige dieser Fachkräfte können dann über Weiterbildungen oder über die Ausbildung zum / zur examinierten AltenpflegerIn weiterkommen.

Der in der ambulanten Pflege jetzt schon vorhandene und in der stationären Pflege absehbare Fachkräftemangel ist der Grund dafür, dass die Jobcenter der Region bei ihren Qualifizierungsanstrengungen hier einen noch deutlicheren Schwerpunkt setzen werden. Dabei sollen auch drei Zukunftsaufgaben mit bedacht werden:

#### 1. kulturkompetente Pflege

Die älteren MigrantInnen sind die Bevölkerungsgruppe, die in den nächsten Jahren am deutlichsten zunehmen wird. Es gibt zunehmend pflegebedürftige Migrantinnen und Migranten. Hinzu kommt, dass Kulturkompetenz der Pflegekräfte auch für deutsche Kundinnen und Kunden der Altenpflege Vorteile bedeutet, weil kultursensible Fachkräfte stärker auf die individuellen Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten eingehen können. Jeder Mensch ist anders und möchte individuell gepflegt werden – auch und gerade im Alter.

## 2. „Gute Arbeit“ in der Pflege

AlterpflegerInnen üben einen physisch und psychisch anstrengenden Beruf aus. Schichtarbeit und mangelnde Ansätze zur Work-Life-Balance bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen in der Altenpflege zu weiteren Belastungen. Deshalb arbeiten AlterpflegerInnen selten bis zum Rentenalter. Maßnahmen zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verhaltens- aber auch Verhältnisprävention) können daher geeignet sein, Pflegekräfte länger an den Beruf zu binden. Die Unternehmen sind dahingehend zu sensibilisieren. (Dieser Punkt gehört eigentlich nicht in dieses Kapitel, da es hier um Beschäftigte der Altenpflege geht. Er wird hier dennoch thematisiert, weil er zum Gesamtkomplex „Fachkräfte für die Altenpflege gewinnen“ gehört. Entsprechende Maßnahmen und Zuständigkeiten sind vor allem unter Maßnahme 4.1 „Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und 4.5 „Präventiver Gesundheitsschutz“ zuzuordnen.)

## 3. Pflege nicht nur als „Frauenberuf“

Die Altenpflege hat das umgekehrte Problem der MINT-Berufe. Pflege ist weiblich. 85 % der Beschäftigten in der stationären Altenpflege und 88 % in der ambulanten Pflege sind Frauen. Das ist genauso wenig „natürlich“ wie die männliche Prägung der MINT-Berufe! Auch hier gibt es also ein ungenutztes Fachkräftepotenzial.

- Verantwortlich für die Maßnahme 3.2 „Fachkräfte für die Altenpflege gewinnen“ sind die Jobcenter der Emscher-Lippe-Region, also die Jobcenter Gelsenkirchen, Bottrop und Kreis Recklinghausen sowie MedWiN – Netzwerk zur Förderung der Gesundheitswirtschaft im nördlichen Ruhrgebiet in Kooperation mit MedEcon Ruhr e.V..
- Weitere Akteure sind Pflegeunternehmen sowie Altenpflegeschulen.

### **Maßnahme 3.3: Alleinerziehende als Fachkräfte gewinnen**

Unter den SGB II-EmpfängerInnen sind viele Alleinerziehende. Zu 95 % handelt es sich dabei um Frauen. Darunter sind FacharbeiterInnen und Personen, die über Qualifizierungsmaßnahmen zu FacharbeiterInnen weitergebildet werden könnten. Alleinerziehende brauchen jedoch besondere Rahmenbedingungen, um als Fachkräfte vermittelt werden zu können. Dies bezieht sich nicht nur auf die Unterstützung bei der Kinderbetreuung, sondern schließt z.B. auch umfassende Beratungsangebote und Coaching, Angebote der Teilzeitqualifizierung sowie Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten mit ein. Zu erwähnen ist an dieser Stelle auch das Landesprogramm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP), das jungen Eltern (und gerade auch Alleinerziehenden) es ermöglicht, den Einstieg in die betriebliche Erstausbildung in Teilzeit mit Familie zu vereinbaren. Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sind vor allem in den ersten drei Lebens-

jahren des Kindes z.B. über E-Learning oder Aufbauqualifizierungen sowie die Einbeziehung von bestehenden Netzwerken wie beispielsweise Bildungsträgern und Arbeitgebern in enger Kooperation mit dem Jugendamt erforderlich.

- Verantwortlich für die Maßnahme 3.3 „Alleinerziehende als Fachkräfte gewinnen“ ist das Jobcenter Arbeit für Bottrop und hier insbesondere die BCA.
- Weitere Akteure sind die anderen Jobcenter der Region.

### **Maßnahme 3.4: Qualifizierung von Kundinnen und Kunden mit Ergänzungsleistungen**

Unter den SGB II-EmpfängerInnen sind gerade in der Emscher-Lippe-Region viele Beschäftigte, deren Verdienst so gering ist, dass sie Ergänzungsleistungen benötigen. In dieser Personengruppe, die auch als „Ergänzer“ oder „Aufstocker“ bezeichnet werden, befinden sich in der Regel gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Anlern Tätigkeiten. Eine nicht geringe Anzahl dieser Personen könnte aber zu Facharbeiterinnen und Facharbeitern weiterqualifiziert werden. Wenn ArbeitgeberInnen dieser angestellten Personen Fachkräftebedarf anmelden, ist es ein realistisches Konzept diese Personen passgenau zu qualifizieren. Dies soll in Maßnahme 4 in Absprache mit den betroffenen Unternehmen und den betroffenen Beschäftigten angegangen werden.

- Verantwortlich für die Maßnahme 3.4 „Qualifizierung von Kundinnen und Kunden mit Ergänzungsleistungen“ sind die Jobcenter der Emscher-Lippe-Region, also die Jobcenter Gelsenkirchen, Bottrop und Kreis Recklinghausen.
- Weitere Akteure sind Unternehmen der Region.

### **Maßnahme 3.5: Konzept zur Anschlussfähigkeit von beruflichen Vorbereitungsmaßnahmen als Ausgangspunkt für die erfolgreiche Ausbildung und Facharbeit**

Zur Sicherung der wirtschaftlichen Perspektiven der Region gilt es, auch lernschwächere und sozial benachteiligte junge Erwachsene als Zukunftspotenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu identifizieren. Diese soziale Gruppe, die eine wichtige Ressource für den steigenden Fachkräftebedarf in der Region bildet, gehört zu den so genannten nicht ausbildungsreifen Jugendlichen. Sinnvoll sind Maßnahmen, die diese jungen Menschen, die bei genauem Blick durchaus über Potenziale als Fachkräfte mit stärker praktischem Fokus verfügen, effektiv an betriebliche Realitäten heranzuführen. Jungen Menschen soll mittelfristig mit Unterstützung von Unternehmen die Erlangung der Berufsfähigkeit ermöglicht werden. Ausgehend

von der Berufsvorbereitung wird durch eine Fortführung unterstützender Maßnahmen während der dualen Ausbildung die nachhaltige Integration der jungen Menschen als Fachkräfte gesichert. Gegenläufig ist die zunehmende Automatisierung in den Produktionsanlagen, durch die die beruflichen Perspektiven der benachteiligten Jugendlichen zunehmend verdrängt werden. Regionale Akteure des Bildungsbereichs beobachten, dass bei diesen jungen Menschen die beruflich unabdingbaren Schlüsselqualifikationen wie z.B. Ausdauer, Genauigkeit, Sorgfalt, Verantwortungsbewusstsein, Zielorientierung und Teamfähigkeit nur schwach ausgeprägt sind. Häufig ist auch eine gewisse Orientierungslosigkeit bezüglich der eigenen (beruflichen) Situation festzustellen. Mit Blick auf die jeweiligen betrieblichen Bedarfe könnte diese Ressource jedoch durch gezielte Förderung und ein erweitertes Betreuungsangebot im Anschluss an eine Berufsvorbereitung gehoben werden.

- Verantwortlich für die Maßnahme 3.5 „Konzept zur Anschlussfähigkeit von beruflichen Vorbereitungsmaßnahmen als Ausgangspunkt für die erfolgreiche Ausbildung und Facharbeit“ ist die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, die Handwerkskammer Münster, der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Emscher-Lippe, die Regionalen Bildungsbüros, die Arbeitsagenturen und die Jobcenter.
- Beteiligte Akteure sind Unternehmen der Region, die mit ihren Ausbildungseinrichtungen den bereits etablierten Kontakt zu weiteren industriellen sowie zu schulischen Partnern sicherstellt.

#### **Handlungsfeld 4: Erwerbstätigkeit ausgewählter Gruppen erhöhen**

Wie oben (siehe 2.3.2) gezeigt wurde, ist die Erhöhung der Zahl der erwerbstätigen Frauen, der Gruppe 50+ sowie der Männer und Frauen mit Migrationshintergrund ein unverzichtbarer Baustein zur Fachkräftesicherung in der Region. Um auf dem Arbeitsmarkt zu einem passenden „Matching“ zu kommen, reicht es nicht aus, ausschließlich bei den Zielgruppen anzusetzen, sondern auch die Unternehmen müssen sich auf eine weiblichere, ältere und insgesamt heterogenere Beschäftigtenstruktur einstellen. Die Unternehmen müssen Betriebsabläufe und Personalpolitik kritisch ob ihrer Zukunftsfähigkeit hinterfragen und bei Bedarf Maßnahmen ergreifen.

Deshalb soll im Rahmen eines eigenen Handlungsfeldes die zunehmende Vielfalt unter den Beschäftigten bearbeitet werden. Zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Älteren sowie Migranten und Migrantinnen sollen bestehende Initiativen und Maßnahmen gebündelt und weiterentwickelt sowie neue konzipiert und umgesetzt werden.

Darüber hinaus ist es für eine zukunftsorientierte Fachkräftesicherung unabdingbar, dass diejenigen die bereits erwerbstätig und beschäftigt sind – unabhängig von ihrer Zugehörigkeit



zu einer ausgewählten sozialen Gruppe – Unterstützung im Arbeitsprozess erhalten. Hervorheben möchten wir hier den präventiven Gesundheitsschutz, der in einem eigenen Maßnahmenfeld bearbeitet werden soll.

#### **Maßnahme 4.1: Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Einrichtung des Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe beim Zentrum Frau in Beruf und Technik in Castrop-Rauxel stellt eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen dar, da der Kompetenz- und Ressourcenzuwachs es ermöglicht, mit den Akteuren und Akteurinnen in allen Handlungsfeldern an diesem Thema zu arbeiten. Mit der Maßnahme werden eigenständige Ansätze zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit, die in Emscher-Lippe weit unter Landesdurchschnitt liegt, verfolgt: Vor allem wird hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Mittelpunkt gestellt. Diese Aufgabe stellt eine große Herausforderung für den Strukturwandel in einer Region dar, die sehr ungünstige Bedingungen im NRW-Vergleich bietet, wie die Ausgangsanalyse gezeigt hat. Um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu stärken, müssen in allen Handlungsfeldern die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen ebenfalls gesehen und berücksichtigt werden. Frauen brauchen neue Zugänge zum Arbeitsmarkt, bessere Aufstiegsmöglichkeiten und gleichwertige Entwicklungschancen im Beruf. Deshalb werden auch in allen anderen Handlungsfeldern die Chancen von Frauen verbessert: Egal ob Technikfreundlichkeit, der Einstieg in den Beruf, die Reduzierung der Studienabbruchquoten, die Menschen im SGB II und SGB III-Bezug oder die Stärkung des Unternehmungsgeistes angesprochen wird, um nur einige zu nennen. In diesem Maßnahmenfeld wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mittelpunkt stehen.

Damit Frauen und Männer mit Kindern und anderen Betreuungsaufgaben nachhaltig und über alle Berufs- und Lebensphasen hinweg erwerbstätig sein können, muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf besser gelöst werden. Nach wie vor schränken zumeist die Frauen ihre Erwerbstätigkeit ein, um Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen zu können. Für Frauen mit Kindern und insbesondere für Alleinerziehende müssen die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt und die Qualifizierungsmöglichkeiten verändert werden: sie brauchen höhere Flexibilität und eine bessere Kinderbetreuung. Für die Zukunft wird sich ebenfalls der Trend verstärken, dass Männer mehr Wert auf eine bessere Balance zwischen Arbeit und Familienleben legen. Arbeitgeber können nur dann gute Fachkräfte an sich binden, wenn ihre Unternehmenskultur dies ermöglicht. Um die Motivation der Beschäftigten zu stärken und die Produktivität zu steigern, muss also eine familienfreundliche Unternehmenspolitik angegangen werden.

- **Durch familienfreundliche Personalpolitik die Attraktivität der Arbeitgeber in der Region stärken**

Bund und Land setzen sich sehr stark für eine familienfreundliche Personalpolitik ein: Über die Mitgliedschaft bei Erfolgsfaktor Familie (Bund), die Lokalen Bündnisse für Familie (Bund) und das Portal [www.familieundberuf.nrw.de](http://www.familieundberuf.nrw.de) werden Unternehmen für diese Fragen aufgeschlossen. Unternehmen mit Beratungsbedarf werden durch eine Potenzialberatung gefördert. Viele der angebotenen Aktivitäten werden in der Emscher-Lippe-Region weniger angenommen als in anderen Regionen. In der Emscher-Lippe-Region ist die Geschäftsstelle des Verbundes für Familie und Unternehmen angesiedelt. Dieser Verbund unterstützt Unternehmen bei Fragen zu einer familienfreundlichen Personalpolitik und hat als Ergänzung zum Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung eine Auszeichnung „Mit Familie für unsere Zukunft. Ausgezeichnetes Unternehmen NRW“ für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt. Ferner bietet er Unternehmen einen Pflegecheck an, in dem der Dialog zwischen Beschäftigten und Führungskräften zur Relevanz des Pflege-themas angeleitet und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege empfohlen werden. Auch die Erfahrungen des Verbundes bestätigen, dass die Resonanz in der Emscher-Lippe-Region eher gering ist.

Mit Unterstützung des Kompetenzzentrums soll in der Region ein neuer Anlauf genommen werden, um Unternehmen vor allem in den Kernbranchen zu überzeugen, ein stärkeres Engagement an den Tag zu legen oder auch offensiver mit ihren bisherigen Erfolgen umzugehen. Hierzu wird der Dialog mit den Akteuren und Akteurinnen in der Region gesucht, der Verbund für Unternehmen und Familie e.V. einbezogen. Durch diese Initiative sollen auch in der Emscher-Lippe Region mehr Unternehmen dafür aufgeschlossen werden, ihre Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur familienfreundlicher zu gestalten. Auch das (über-)betriebliche Engagement für innovative Kinderbetreuungsmodelle, zum Beispiel in den Ferien, soll gestärkt werden. Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit und in Unternehmen sind im Rahmen der Fachkräftesicherung willkommen.

- **Den Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen**

Die Arbeitsmarktsituation in der Emscher-Lippe-Region (s.o.) erleichtert Frauen in dieser Region den Wiedereinstieg in den Beruf nicht unbedingt. Sie brauchen eine passgenaue Beratung, damit ihre oft hohe Motivation wieder in den Beruf zurückkehren zu wollen und ihre ebenso hohe Einsatzbereitschaft, ihr Ziel finden. Denn trotz eines auf den ersten Blick guten Beratungsangebots fehlt oft eine passgenaue Unterstützung. Sie finden ein kostenloses Beratungsangebot bei den Agenturen für Arbeit vor, auch wenn sie nicht im Leistungsbezug stehen. Auf Landesebene werden mit dem Programm „Brücken bauen in den Beruf“ Berufsrückkehrende unterstützt, in dem sie z.B. über einen Bildungsscheck ihre fachliche Qualifikation stärken können. Mit dem Forum W wird Rückkehrenden in NRW ein Portal mit

Informationen rund um den Wiedereinstieg geboten. Insgesamt bietet sich für die ratsuchenden Frauen ein recht unübersichtliches Bild. Um die bestehenden Angebote zu nutzen, ist auch häufig eine gewisse Medienkompetenz bereits Grundvoraussetzung.

Für die Multiplikatorinnen in diesem Bereich bietet Netzwerk W in Nordrhein-Westfalen noch bis Mitte 2012 ein Forum für den Austausch von Beispielen guter Praxis zwischen den regionalen Netzwerkkoordinatorinnen.

In der Emscher-Lippe-Region arbeiten im Netzwerk Quaffel („Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative für Frauen in Emscher-Lippe“) engagierte Bildungsträger und Beschäftigungsförderungen zusammen, um das Angebot für Berufsrückkehrerinnen vor allem auch mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die regionalen Akteurinnen des Netzwerks W (Bildungszentrum des Handels, Beschäftigungsförderung der Stadt Recklinghausen, Stadt Gelsenkirchen mit der Steuerungsstelle für kommunale Beschäftigungsförderung und Revier-Ressourcen GUGmbH) engagieren sich stark für die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt. Hier finden sich die geborenen Bündnispartnerinnen für die Entwicklung eines zielführenden Beratungs- und Qualifizierungsangebots, um den Wiedereinstieg erfolgreich gelingen zu lassen. Ob neue Wege zur Kompetenzfeststellung oder eine Art Patenschaftsprogramme für Wiedereinsteigerinnen ein guter Weg sind, muss geprüft werden.

- **Fachkräftesicherung in der Gesundheitswirtschaft**

In der Beschreibung der Ausgangslage haben wir dargelegt, dass die Gesundheitswirtschaft eine außergewöhnlich hohe Bedeutung für die Wirtschaftsstruktur der Emscher-Lippe-Region hat. Gleichzeitig zeichnet sich in einigen Bereichen der Gesundheitswirtschaft, insbesondere in der Altenpflege, ein deutlicher Fachkräftemangel ab.

Pflegeberufe gelten als „Frauenberufe“. Tatsächlich arbeiten dort fast ausschließlich Frauen. Fachkräftesicherung im Bereich der Pflege bedeutet daher faktisch, Ausweitung von Frauenerwerbsarbeit.<sup>9</sup>

Der Fachkräftemangel, der in diesem Fall durchaus ein Personalmangel sein könnte, kann nicht allein von der Arbeitsangebotsseite her gedacht werden. Die Arbeitsnachfrager, sprich die Gesundheitswirtschaft muss sich mit der Frage beschäftigen, inwieweit Arbeitsbedingungen geändert werden müssen, um die Tätigkeiten attraktiver zu machen und die Verweildauer an den Arbeitsplätzen zu erhöhen. In Zirkeln zur Gesundheitswirtschaft könnten diese

---

<sup>9</sup> Unter Gender-Gesichtspunkten gilt das Gleiche wie bei männerdominierten Berufen z.B. im MINT-Bereich. Ziel ist eine geschlechtergerechtere Verteilung der Berufe. Die Fachkräfteinitiative kann diese Geschlechterverteilung nicht grundsätzlich ändern, sie muss mit ihren Effekten umgehen, kann sie für eigene Zwecke nutzen, also z.B. in diesem Falle zur Steigerung der Frauenerwerbsarbeit, sie muss aber immer auch darauf bedacht sein, „typisch männliche“ Berufe für Frauen zu öffnen und „typisch weibliche Berufe“ für Männer zu öffnen. Das heißt, letztere attraktiver zu machen, denn die Geschlechterverteilung der Berufe ist immer noch gekoppelt an höhere Verdienste und höheres Ansehen der „Männerberufe“. Dies ist allerdings nicht unmittelbare Aufgabe der Maßnahme 4.1 „Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Fragen mit relevanten Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen aufgearbeitet werden, um passende Maßnahmen zu entwickeln.

- ➔ Verantwortlich für all diese Aufgaben unter der Maßnahme 4.1 „Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sind die Mitarbeiterinnen des „Kompetenzzentrums Frau und Beruf Emscher-Lippe“ beim ZFBT in Castrop-Rauxel.
- ➔ Neben diesem vom Land geförderten Ansatz ist ein weiteres Frauennetzwerk schon lange in der Region aktiv: FAGEL, die Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe. Ihr gehören neben den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Emscher-Lippe-Region, die beiden Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt an, ebenso wie die Regionalagentur und andere wichtige Schlüsselakteurinnen. FAGEL und das Kompetenzzentrum arbeiten eng zusammen.

## **Maßnahme 4.2: Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer**

Der demografische Wandel erfordert eine stärkere Erschließung des Potenzials Älterer, die nur zu gewährleisten ist, wenn die Sicht auf das Alter und damit der Umgang mit ihm an vielen Stellen ein anderer wird. Eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit und die Sicherstellung der Qualifikation der Beschäftigten werden zunehmend drängendere Themen.

- **Altersgerechte Arbeitsgestaltung für alle**

Die Unternehmen müssen verstärkt für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und betriebliches Gesundheitsmanagement gewonnen werden, um durch entsprechende Maßnahmen das Risiko für Krankheitsausfälle zu senken und die Arbeitszufriedenheit und damit die Leistungsbereitschaft zu erhalten. Der bewusste Knowhow-Transfer zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten sichert in den Betrieben das wichtige Erfahrungswissen und ermöglicht Älteren ihre Qualifikation durch den Wissenstransfer von Jüngeren zu erhalten.

- **(Altersgerechte) berufliche Qualifizierung für Ältere**

Eine heute fünfzigjährige Person hat noch 16 Berufsjahre vor sich. Das ist ein Zeitraum, bei dem es sich lohnt, über den Erhalt und/oder Neuerwerb beruflicher Qualifikationen mitzudenken bei der beruflichen Wegeplanung oder bei betrieblichen Fortbildungsangeboten. Fortbildungsangebote für lebenserfahrene Menschen erfordern andere pädagogische Konzepte der Wissensvermittlung: Lehrinhalte, Aufbereitung, Teilnehmendenkreis und Sprachkonzepte müssen ggfs. angepasst werden.

In der Emscher-Lippe-Region wurde bereits als große Projektpartnerschaft mehrerer regionaler Akteure das Projekt „Fit mit alternden Belegschaften“ durchgeführt, in dem u.a. ein

Demografiecheck entwickelt wurde. Die IHK Nord Westfalen bietet ebenfalls einen Demografierechner an. Im Projekt „Fit für 2025“ haben 30 Unternehmen aus dem Bezirk der IHK Nord Westfalen Unterstützung bei der Konzeptentwicklung erhalten. Allerdings waren auch hier nur wenige Unternehmen aus dem Bezirk Vest vertreten. Es bedarf also besonderer Anstrengungen, um in Emscher-Lippe die Unternehmen zu erreichen. Mit dem „Demografie-Frühstück“ der Regionalagentur Emscher-Lippe wird Unternehmen ein Forum geboten, um sich zu informieren und auszutauschen.

Anknüpfungspunkte bietet auch das Projekt „Best Ager“, das Bestandteil des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ ist. Hier geht es darum, die Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser zu nutzen und zu verbessern.

Im Rahmen der Initiative zur Fachkräftesicherung sollten aufbauend auf all diesen Erfahrungen weitere Ansätze und auch neue Qualifizierungskonzepte entwickelt und erprobt werden.

- ➔ Verantwortlich für die Maßnahme 4.2 „Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer“ sind die Agenturen für Arbeit Recklinghausen und Gelsenkirchen.
- ➔ Weitere Akteure sind Unternehmen der Region.

### **Maßnahme 4.3: Steigerung der Erwerbstätigkeit von Migranten und Migrantinnen**

Die Ausgangsanalyse hat gezeigt, dass die Menschen mit Migrationshintergrund im Schnitt wesentlich jünger sind als der Rest der Bevölkerung. Sie haben aber nach wie vor schlechtere Chancen einen Schulabschluss zu erreichen und stoßen selbst bei qualifizierten Abschlüssen auf Integrationshemmnisse – sei es auf Grund unzureichender Kenntnisse der beruflichen Chancen in den Regionen oder weil die Betriebe sich noch nicht genug geöffnet haben. Die Schwierigkeiten, die sich bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne Schulabschluss auftun, sollten trotzdem nicht den Blick für das große Potenzial bei qualifizierten Migranten und Migrantinnen trüben.

Für Zugewanderte, die im Ausland Bildungsabschlüsse erworben haben, ist die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationsnachweise sehr schwierig. Mit dem neuen BERUFSQUALIFIZIERUNGSFESTSTELLUNGSGESETZ (BQFG), das in Kürze in Kraft tritt, werden neue gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, die dann vor Ort umgesetzt werden müssen. Darüber hinaus sieht die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund noch ungünstiger aus als für Zugewanderte insgesamt: Sie sind noch weit weniger in den Arbeitsmarkt integriert und bedürfen einer besonderen Ansprache.

Um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Zukunft zu decken, ist eine bessere Integration bereits in der Region lebender Migrantinnen und Migranten nötig. Um hier erfolgreich zu sein, sind alters-, geschlechts- und teilweise ethniendifferenzierte Ansätze notwendig.

Folgende Herausforderungen sollten im Rahmen der Fachkräfteinitiative zur Steigerung der Erwerbschancen von Menschen mit Migrationshintergrund in der Region angegangen werden:

- **Deutsch als Zweitsprache**

Die besondere Lernsituation von Kindern und Jugendlichen in sprachlich heterogenen Gruppen müssen sich alle Bildungseinrichtungen von den Tageseinrichtungen für Kinder bis zu den Schulen der Sekundarstufe mit gezielten Programmen stellen. Dabei ist weniger die Umgangssprache ein Problem, sondern die komplexe schulische Fachsprache stellt die Hürde dar. Das Lehrerausbildungsgesetz NRW regelt, erstmalig für Deutschland, die Anteile von DaZ (Deutsch als Zweitsprache) für alle künftigen Lehrkräfte verbindlich. Da dies erst in einigen Jahren greifen wird, ist es erforderlich DaZ-Module für die Lehrkräftefortbildung anzubieten, wie auch dem dualen Ausbildungssektor gezielte fächerübergreifende Hilfen für das Lesen von Fachtexten bereit zu stellen. Dies könnte im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen geschehen.

- **Begleitung beim Erwerb von Bildungsabschlüssen**

Familiäre Beziehungen spielen für Zugewanderte generell, für einige Ethnien eine ganz bedeutende Rolle. Untersuchungen dazu zeigen, dass auch in der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern die Eltern eine wichtige Instanz der Ansprache und Beratung sind (siehe dazu auch Handlungsfeld 1). Dagegen sprechen in Fällen die mangelnden Erfahrungen der Eltern mit dem deutschen Berufsbildungssystem. Die Diskussion des Handlungsrahmens in den Gremien der Region hat gezeigt, dass hier eine „Elternakademie“ in den Stadtteilen eine geeignete Maßnahme sein könnte (siehe dazu Maßnahme 6.4).

Für eine erfolgreiche Elternarbeit muss eine Vielzahl von Einrichtungen zusammenarbeiten. Von zentraler Bedeutung ist daher die Einbeziehung von Organisationen, die Migranten und Migrantinnen wahrscheinlich eher erreichen wie z.B. Migrantenselbstorganisationen, Religionsgemeinschaften, Vereine, Elternschulen und Stadtteileinrichtungen. Zu nennen sind auch interkulturelle Einrichtungen, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Bildungschancen von Migrantinnen und Migranten zu erhöhen. Der Verein Chancenwerk e.V. wurde 2004 beispielsweise als „Interkultureller Bildungs- und Förderverein für Schüler und Studenten e.V.“ in Castrop-Rauxel gegründet und fungiert auch als Türöffner in die unterschiedlichen ethnischen Gruppen über Jugendliche und Kinder. Es ist zentral, dass die AnsprechpartnerInnen das Vertrauen der Eltern genießen und idealerweise die Sprache des Herkunftslandes beherrschen.

Seitens der Schule können dies herkunftsprachliche Lehrkräfte oder Mitarbeiterinnen der lokalen RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen Migrationshintergrund) sein. Dabei sollte die Elternarbeit niedrigschwellig sein. Gute Erfolge wurde

auch mit einem Mentoring-Programm für Schülerinnen mit Migrationshintergrund erzielt (Neue Wege in den Beruf), bei den gute Schülerinnen in ihrem letzten Schuljahr unabhängig von der Schulform von einer berufstätigen Frau in ihrer Orientierungsphase begleitet wurden. Das Programm war bezogen auf die Programmgebiete der Sozialen Stadt, wäre aber sicherlich übertragbar auf andere Stadtteile oder Städte.

Der Zugang zu den Hochschulen in der Region wird im Rahmen der Handlungsfelder 1 und 2 bearbeitet.

- **Anerkennung von Kompetenzen und Berufsabschlüssen**

Im Zuge der Umsetzung des neuen Berufsqualifizierungsgesetzes werden vor Ort eine stärkere Koordinierung der Angebote und Zusammenarbeit der unterschiedlichen Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Migranten und Migrantinnen erforderlich sein. Die zu entwickelnden Nachqualifizierungsangebote könnten auch eng mit den Betrieben abgestimmt werden. Es sollte eine Initiative gestartet werden, um Männer und Frauen mit Migrationshintergrund zu ermutigen, ihre formellen und informellen Qualifikationen anerkennen zu lassen. Im Zuge des Fachkräftesicherungskonzepts muss Raum für Maßnahmen sein, die über normale Förderangebote noch nicht abgedeckt werden.

- **Diversity in Unternehmen in Institutionen**

Um die beruflichen Qualifikationen von Migranten und Migrantinnen in die Wirtschaft der Region einbringen zu können, müssen auch die Arbeitgeber bereit sein, sich stärker als bisher zu öffnen. Aus unternehmerischer Sicht kann insbesondere die stärkere Integration von Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Beruf dazu beitragen, spezifische Auslandskompetenzen bei der Erschließung von potenziellen Zielmärkten zu nutzen. Eine Wertschätzung der kulturellen Vielfalt sollte offen kommuniziert werden. Projekte wie „Fit für 2025“ tragen zu diesem Wandel bei. In der Region könnte auch die Charta der Vielfalt stärker beworben werden.

- ➞ Verantwortlich für die Maßnahme 4.3 „Steigerung der Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten“ sind die Arbeitsagenturen und Jobcenter der Region in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern, insbesondere die IHK, der DGB, die HWK und die Gebietskörperschaften.
- ➞ Weiterer Akteur ist der Interkulturelle Bildungs- und Förderverein Chancenwerk. Die aktive Einbeziehung von Unternehmen, Betriebs- und Personalräten, Gewerkschaften, der Agenturen für Arbeit sowie den Jobcentern und unterschiedlichen Beratungsstellen ist unerlässlich.

#### **Maßnahme 4.4: Neue Wege der Heranführung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit Potenzial an Berufsfelder der dualen Ausbildung durch Förderung in „SchülerInnenkollegs“**

In den unterschiedlichen Bildungsgängen der Berufskollegs in der Region befinden sich Schülerinnen und Schüler, die gegenüber ihren MitschülerInnen fachlich, sprachlich oder sozial hervorstechen. Viele davon haben einen Migrationshintergrund. Bedarf zur Weiterentwicklung dieser Kompetenzen sieht man einerseits auf Seiten der SchülerInnen, die bei gleich bleibender Ausbildung ihre Kompetenzen nicht zur Fülle entwickeln könnten; andererseits besteht bei den Betrieben ein Bedarf, da diese in Zukunft gut vorgebildete SchülerInnen suchen werden, die betriebsbezogen gefördert werden könnten.

In einer ca. 100-stündigen Zusatzqualifizierung würden die ausgewählten SchülerInnen das Privileg bekommen, das parallel zum gewählten Bildungsgang stattfindende „SchülerInnenkolleg“ zu besuchen. Damit setzen die Kollegs an den Kompetenzen der jungen Erwachsenen an und nicht an den Defiziten!

Ziele dieses Kollegs (Der Name ist deshalb gewählt, weil damit die analoge Vorgehensweise verdeutlicht werden soll) wären: Förderung der Sozialkompetenz, Kommunikationskompetenz und Personalkompetenz durch entsprechende sozial-, erlebnis- und theaterpädagogische Maßnahmen und betriebsbezogene Praktika.

Zentral ist dabei, dass entlang des Bedarfs der Betriebe gefördert werden soll.

- Verantwortlich für die Maßnahme 4.4 „Neue Wege der Heranführung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit Potenzial an Berufsfelder der dualen Ausbildung durch Förderung in ‚SchülerInnenkollegs‘“ ist das Hans-Böckler-Berufskolleg in Marl. Der dortige Schulleiter, Herr Dr. Rühl ist Sprecher der Berufskollegs in der Region.
- Weitere Akteure sind die anderen Berufskollegs der Region sowie Unternehmen der Region.

#### **Maßnahme 4.5: Präventiver Gesundheitsschutz**

Nach einer Studie der DAK hat der Kreis Recklinghausen mit 4,5 % den höchsten Wert an Ausfalltagen aufgrund von Erkrankungen in Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Gelsenkirchen/Bottrop mit 4,4 %. Damit steht die Arbeitsmarktregion Emscher-Lippe an erster Stelle in NRW. Dies ist für die Wirtschaft eine hohe Belastung, die aufgrund des demografischen Wandels weiter zunehmen wird. Ein wichtiger Teil der Sicherung von Fachkräften ist von daher die Reduktion von Ausfalltagen. Die Verbesserung der Prävention hat dabei eine hohe Bedeutung. Die Nutzungsrate und die Qualität der Angebote muss dazu verbessert werden.



Dies gilt auch für die Verweisstruktur von der Erfassung von Auffälligkeiten bis hin zur Behandlung. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen ist Prävention als Teil der Personalwirtschaft meist noch „Privatangelegenheit“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerade hier ist eine umfassende Verbesserung notwendig, aber aufgrund geringer Kapazitäten oft nicht möglich.

Ein wichtiger Handlungsansatz ist die Einrichtung einer „Mobilen Prävention“. Dabei kommt ein Präventionsmobil mit umfangreichen Untersuchungs- und Diagnosemöglichkeiten zum Arbeitsplatz. Pro Tag können dabei ein bis drei KMU`s erreicht werden. Dazu gehört eine Vorabanamnese via Internet, eine umfangreiche standardisierte Untersuchung, ein individueller Internetzugang, in dem persönliche Handlungsvorschläge gemacht werden sowie ein „virtuelles“ Expertenteam.

Durch eine solche „Mobile Prävention“ kann die Vorsorge der Mitarbeiterschaft in KMU`s verbessert werden: Hemmschwellen werden gesenkt, Qualitätsstandards verbessert, Kooperationen ausgebaut.

- Verantwortlich für die Maßnahme 4.4 „Präventiver Gesundheitsschutz“ ist MedWin und MedEcon Ruhr e.V.
- Einzelne Vorhaben müssen in enger Abstimmung mit Krankenkassen, Kammern, Krankenhäusern und den Unternehmen abgestimmt werden.

## **Handlungsfeld 5: StudienabbrecherInnen als Fachkräfte gewinnen**

Mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftebedarf ist es entscheidend, dass alle Leistungspotenziale ausgeschöpft werden. Dazu zählt, dass jungen Menschen, die auf ihrem Bildungsweg in eine scheinbare Sackgasse geraten sind, ein Fortschreiten auf alternativen Bildungswegen eröffnet werden muss.

Die funktionalen (beruflich verwertbaren) und die extrafunktionalen (persönlich geprägte und beruflich verwertbare Eigenschaften) Erfahrungen eines Studiums an einer Hochschule/ Fachhochschule müssen auch bei einem nicht abgeschlossenen Studium, und damit fehlenden Zertifikaten, für die arbeitsmarktliche Verwertung als Fachkraft in der Emscher-Lippe Region nicht verloren sein. Zahlreiche individuelle Erfahrungen von Studienabbrechern zeigen, dass es sehr wohl gelingt, eine berufliche Karriere in einem KMU zu machen. Hier konnten die „Studienabbrecher“ offensichtlich ihre beruflichen wie persönlichen Fähigkeiten zum Nutzen der Betriebe unterlegen. In Einzelfällen gelingt es sogar, über die betrieblichen Erfahrungen die arbeitsmarktliche Verwertbarkeit des Berufs durch nachträgliches Erreichen der Abschlüsse (Zertifikate) herzustellen.

Bei der Ausschöpfung aller Leistungspotenziale gilt es daher, die Gruppe der Studienabbrecher noch stärker als bisher in den Fokus zu nehmen. Je nach Untersuchung liegt die Quote der Studienabbrecher zwischen 21 und 30 Prozent aller Studierenden an den Universitäten und Fachhochschulen im Bundesgebiet. Die Bedeutung der Studienabbrecher verdeutlicht sich beim Blick auf die einzelnen Fakultäten und Fachbereiche. Hier liegen die Abbrecherquoten bei bis zu 45 Prozent.

Um dieses Leistungspotenzial in der Emscher-Lippe-Region für den Arbeitsmarkt zu erschließen und den einzelnen Studienabbrechern eine sinnvolle Perspektive zu bieten, muss die Region ihre gelebte Durchlässigkeit zwischen nicht vollendeten akademischen und dualen Bildungsweg erhöhen.

### **Maßnahme 5.1: StudienabbrecherInnen als Fachkräfte gewinnen unter Anerkennung ihrer bisherigen Studienleistungen**

In Abstimmung mit den Wirtschaftskammern und ihren Gremien ist es möglich und notwendig, kurz- und mittelfristig sinnvolle Maßnahmen aufzuzeigen, die StudienabbrecherInnen den Weg zu qualifizierten Bildungsabschlüssen ebnen.

Der Fokus ist insbesondere auf Instrumentarien zu legen, die unter Anrechnung der bisher erbrachten Studienleistungen zu anerkannten Abschlüssen im dualen Ausbildungs- oder Weiterbildungssystem führen. Dazu gehören beispielsweise Umschulungen, verkürzte betriebliche Ausbildungen, Externenzulassungen zu berufsbildenden Abschlussprüfungen sowie angepasste Modelle für den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen (z.B. Fachwirt/-in, Meister, Operativer Professional).

Die Emscher-Lippe-Region wird sich gemeinsam mit den Wirtschaftskammern, den Fachhochschulen in der Region wie auch den angrenzenden Universitäten (Münster, Bochum und Essen) verstärkt dieser Zielgruppe annehmen und für sie sinnvolle Möglichkeiten erarbeiten.

- ➔ Verantwortlich für die Maßnahme 5.1 „StudienabbrecherInnen als Fachkräfte gewinnen unter Anerkennung ihrer bisherigen Studienleistungen“ ist die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen.
- ➔ Weitere Akteure sind die drei Fachhochschulen in der Emscher-Lippe-Region, die Agentur für Arbeit Recklinghausen und die Agentur für Arbeit Gelsenkirchen.

## **Maßnahme 5.2: Einrichtung eines Karriereservice für StudienabbrecherInnen in der Emscher-Lippe-Region**

Eine in der Emscher-Lippe-Region tätige Serviceeinrichtung könnte betriebliche Erfordernisse nach Fachkräften mit den auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fähigkeiten - hier der StudienabbrecherInnen - gezielt zusammenbringen. Neben dem Signal an diejenigen, die ihr Studium vorzeitig beenden, dass eine berufliche Karriere ohne Zertifikat nicht ausgeschlossen ist, ist es das Signal an die Region, dass diese Personengruppe auf dem hiesigen Arbeitsmarkt gebraucht wird.

Der Karriereservice, angesiedelt bei einer regionalen Stelle, bündelt die betrieblichen Interessen nach Fachkräften mit den vorhandenen Fähigkeiten von Personen ohne formale Abschlüsse. Zahlreiche Existenzgründungen fanden schon vor diesem Hintergrund statt und waren beispielgebend sehr erfolgreich.

Die Serviceeinrichtung verfügt über ein Portfolio von Berufen und beruflichen Einsatznotwendigkeiten von Fachkräften. Beraterinnen und Berater des Karriereservice stimmen diese Nachfragen mit dem Angebot von Personen ab, die einen beruflichen Einstieg ohne formelle Nachweise (i.d.R. nur Nachweise der studierten Inhalte, „Scheine“) suchen und beraten sowohl die Betriebe wie Studienabbrecher über ihre beruflichen Einsatzmöglichkeiten. Der „Matchingprozess“ findet im Karriereservice statt.

Darüber hinaus gehende Beratungen von Fördermöglichkeiten des beruflichen Einstiegs sollten dann gezielt von den vorhandenen Einrichtungen übernommen werden (Arbeitsagentur, Kammern, Regionalagentur, Startercenter etc.). Der Karriereservice versteht sich somit als die Anlauf- und Beratungsstation für den Personenkreis der Studienabbrecher und bündelt Angebot und Nachfrage in diesem Segment des arbeitsmarktlichen Fachkräftebedarfs in der Emscher-Lippe-Region.

➔ Die Regionalagentur Emscher-Lippe berät in Kooperation mit der IHK Nordwestfalen, der HWK Münster und den Arbeitsagenturen Recklinghausen und Gelsenkirchen Initiativen zum Aufbau eines Karriereservice in der Region. Unabdingbare Voraussetzung für die Umsetzung des Konzeptes ist die Kooperation mit Unternehmen der Emscher-Lippe Region.

## **Maßnahme 5.3: Präventivmaßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Studienabbrüchen**

Erfahrungsgemäß brechen bis zu 20 Prozent aller Studentinnen und Studenten an den Hochschulen vor Vollendung des zweiten Semesters ihr Studium ab, die meisten davon

schweigend. Sie erscheinen nicht mehr zu den Vorlesungen, absolvieren keine Prüfungen und werden dann in Folge zwangsexmatrikuliert. Oftmals können die Lehrkräfte Defizite zwar recht früh erkennen und Einzelgespräche mit ihren sog. „AbbruchkandidatInnen“ führen, jedoch kann eine intensive Begleitung und Betreuung während des regulären Studienbetriebes nicht gewährleistet werden.

Der Einsatz eines Orientierungslotsen könnte hier hilfreich sein, denn dieser könnte ganz gezielt mit den betroffenen Studentinnen und Studenten arbeiten und mit ihnen gemeinsam Präventivmaßnahmen ergreifen. Durch einen frühzeitigen Kontakt könnte so dem Abbruch des Studiums und einer damit oftmals einhergehenden langjährigen Unterbrechung der Ausbildung entgegengewirkt werden. Dies kann neben der Suche nach geeigneten Hilfsmitteln (wie individueller Nachhilfe), neuen Lösungsansätzen oder beruflichen Um-/Neuorientierungen, u. a. auch die Förderung des Selbstvertrauens sein.

- ➔ Verantwortlich für die Maßnahme 5.3 „Präventivmaßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Studienabbrüchen“ ist die Fachhochschule Ruhr West.
- ➔ Weitere Akteure sind die Stadt Bottrop, insbesondere die Wirtschaftsförderung und das Regionale Bildungsbüro, die Fachhochschule Gelsenkirchen, weitere Städte der Region sowie Unternehmen der freien Wirtschaft in der Region.

### **Zielkorridor 3: Stärkung der industriellen und handwerklichen Arbeitskulturen**

#### **Handlungsfeld 6: Dialog zwischen verschiedenen Zielgruppen ermöglichen**

In der Darstellung der Ausgangslage in Kapitel 2 ist beschrieben worden, warum die Region ein arbeitskulturelles Problem hat, wie es sich äußert und welche Ansatzpunkte es bisher gibt, Änderungen herbeizuführen. Hieran setzt das Handlungsfeld 6 „Dialog zwischen verschiedenen Zielgruppen ermöglichen“ an, denn hier ist einiges verbesserungsfähig.

Im Zuge einer nachhaltigen Fachkräftesicherung für die Region ist es dringend notwendig, bei unterschiedlichen Zielgruppen ein Umdenken zu erreichen. Dies wird nur gelingen, wenn sich die unterschiedlichen Akteure noch stärker miteinander vernetzen und über positive Beispiele langfristiger Einstellungsänderungen und eine verstärkte Zusammenarbeit erreichen. Gerade die Zielgruppen Kinder und Jugendliche sollen verstärkt und vor allem frühzeitig angesprochen werden. Dabei spielen die Schulen insbesondere der Sekundarstufen I und II naturgemäß eine wichtige Rolle.

Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen verstehen sich als flankierende Vorhaben zu dem im November des vergangenen Jahres beschlossenen Umsetzungspapiers des Ausbildungskonsenses in NRW, in dem die Umsetzung eines „Neuen Übergangssystems Schule-Beruf in NRW“ geregelt wird.

#### **Maßnahme 6.1: Kontakte Unternehmen – Schulen verstetigen und verbessern**

Bereits seit einigen Jahren zeichnet sich ab, dass zunehmend mehr Betriebe und Unternehmen aus der Region zur Zusammenarbeit mit Schulen bereit sind. Natürlich geht es aus Sicht der Betriebe auch um die frühzeitige Ansprache und Gewinnung potenzieller Auszubildender. Es wird aber auch deutlich, dass zunehmend mehr Unternehmer ihre soziale Verantwortung erkennen und in den Dialog eintreten wollen.

Insbesondere die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen als auch die Handwerkskammer Münster forcieren gemeinsam mit weiteren Partnern die Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben in der Region.

So hat die IHK auf der Basis eines entsprechenden Beschlusses der Vollversammlung die Aufgabe übernommen, das Projekt „Partnerschaft Schule – Betrieb“ gemeinsam mit ihren Mitgliedsbetrieben in der Region umzusetzen. Durch das möglichst passgenaue Zusammen-

bringen von Schulen und Betrieben soll eine langfristige Partnerschaft entstehen, die durch eine schriftliche Kooperationsvereinbarung dokumentiert wird.

Dabei ist nicht an die mehr oder weniger intensiven Kontakte zu Betrieben gedacht, die Schulen schon meist im Rahmen von Schülerbetriebspraktika, Ausbildungsmessen oder anderen Maßnahmen der Berufsorientierung pflegen. Über diese lockeren Kontakte hinaus sollen sich Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen entwickeln, die auf Dauer angelegt sind und sich als eine mit Verbindlichkeiten versehene Beziehung verstehen.

Entsprechende Aktivitäten gibt es auch bei der Handwerkskammer Münster in Absprache mit den beiden Kreishandwerkerschaften im vestischen Raum. Der Abschluss von Kooperationsvereinbarungen, die auch unter dem Begriff der „Lernpartnerschaften“ beworben werden, wird auch hier begrüßt, wobei insbesondere kleinere Handwerksbetriebe weniger Interesse bzw. größere Bedenken bei der Unterzeichnung entsprechender Vereinbarungen haben und die Kooperationen lieber weniger formell vereinbaren. Dies spielt aber in der konkreten Zusammenarbeit auch nur eine untergeordnete Rolle.

In der konkreten Zusammenarbeit können unterschiedliche Maßnahmen geplant und durchgeführt werden. Beispiele hierfür sind: Projekt- und themenorientierte Unterrichtseinheiten (z.B. im Bereich Natur- oder Sozialwissenschaften) seitens der Betriebe in den Schulen, Bewerbungstrainings und die Vorstellung von Arbeitsfeldern durch Auszubildende.

In Ergänzung zu diesen Aktivitäten zeichnet sich ab, dass das nach einer Idee von Magdalena Münstermann von der Telgter Firma Bernd Münstermann GmbH und CO. KG initiierte und von der Bezirksregierung Münster im Jahr 2010 übernommene und konzeptionell weiterentwickelte so genannte „Telgter Modell“ unter dem Titel: „Wirtschaft und Schule als Partner“ (WSP) in einigen Kommunen der Region umgesetzt wird. Hierbei handelt es sich um ein Internetportal, in dem auf lokaler Ebene u. a. mögliche Unterrichtsinhalte seitens der Betriebe, aber auch thematische Anfragen von Schulen miteinander vernetzt werden sollen. Die WSP-Portale werden von der Bundesagentur für Arbeit, der IHK Nord Westfalen, der Handwerkskammer Münster und dem DGB unterstützt.

Für die kommenden Jahre werden die Hauptaufgaben in diesem Maßnahmenfeld in der Anbahnung weiterer möglichst langfristiger Kooperationen sowie der Beratung und Unterstützung der bestehenden Bündnisse liegen.

- ➡ Verantwortlich für die Maßnahme 6.1 „Kontakte Unternehmen – Schulen verstetigen und verbessern“ ist die Industrie und Handelskammer Nord Westfalen in Kooperation mit der Handwerkskammer Münster.
- ➡ Weitere Akteure sind der DGB, die Agentur für Arbeit Recklinghausen, die Agentur für Arbeit Gelsenkirchen sowie Schulen in der Region. Ganz wesentlich ist natürlich die Mitarbeit von Unternehmen aus der Region aber auch über die Grenzen hinaus.

## **Maßnahme 6.2: Organisation von Arbeitgeberkontakten**

Über die Wirtschaftsförderungen der Kommunen, Kammern, dem oben bereits erwähnten Arbeitgeberservice von Jobcentern und Arbeitsagenturen etc. gibt es zahlreiche Gesprächskontakte zu Arbeitgebern in der Region. Notwendig erscheint es, durch Kooperation verschiedener Partner diese Kontakte mit Blick auf das Thema „Fachkräftesicherung/ -vermittlung“ so zu nutzen, dass jeder Beteiligte einen Mehrwert erfährt und die Qualifizierung/ Vermittlung von Fachkräften gerade für KMU beschleunigt wird. Dazu sollte jede Beratungsperson neben seinem eigentlichen Schwerpunktthema dem Arbeitgeber bei Bedarf eine Vielzahl von weiteren Beratungs- und Unterstützungsangeboten anbieten und vermitteln können. Dazu gehören z.B.

- Gewerbeimmobilien
- Genehmigung (Lotsen)
- Planung
- Fördermöglichkeiten
- Vermittlung von (Fach)Personal
- Qualifizierung von Personal
- Beteiligung an regionalen Kooperationen / Netzwerken

Ferner gehört dazu die Nachbereitung, d.h. die Erfassung von Unterstützungs-/ Handlungsbedarf bei Unternehmen und die Etablierung einer gemeinsamen Kommunikationsplattform (technisch, inhaltlich). Durch Qualifizierung und Aufbereitung der Kontakte sowie Abstimmung der Handlungsnotwendigkeiten wird die Kommunikation mit Unternehmen verbessert, eine laufende Einschätzung über Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf besser möglich. Aufwendungen entstehen durch die Zusammenstellung der Leistungen/ Ansprechpartner verschiedenen Institutionen, Schulungen für Mitarbeiter, Etablierung der Kommunikationsplattform.

- ➡ Verantwortlich für die Maßnahme 6.2 „Organisation von Arbeitgeberkontakten“ ist der Kreis Recklinghausen.
- ➡ Weitere Akteure sind die Bundesagentur für Arbeit, die Jobcenter der Region, die Wirtschaftskammern sowie die Städte der Region.

### **Maßnahme 6.3: Lehrkräftefortbildungen/ Aktualisierung der Beratungskompetenz von Lehrerinnen und Lehrern**

Die Maßnahme besteht aus zwei Aktionsfeldern:

1. Damit Schulen als wichtige Akteure bei der Information junger Menschen im Zusammenhang mit der Stärkung der industriellen und handwerklichen Arbeitskulturen ihrer Aufgabe gerecht werden können, sollen Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen entsprechend qualifiziert werden.

Einige der überregional tätigen Institutionen wie beispielsweise die Kammern, die Bundesagentur für Arbeit sowie die Bezirksregierung und Schulämter haben sich in anderen Landkreisen und des Münsterlandes in den letzten Jahren im Zuge von gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen der Sekundarstufen 1 und 2 bereits vernetzt. Zwei Modellregionen im näheren Umfeld sind die Kreise Warendorf und Steinfurt.

Die im Rahmen dieser Veranstaltungen gemachten positiven Erfahrungen können auf die vestische Region übertragen werden. Dabei sollen verschiedene Ziele verfolgt werden:

- Durch die intensive Einbindung von Unternehmen im Rahmen von Betriebsbesichtigungen, Lehrerbetriebspraktika und die Einbindung von betrieblichen Experten im Rahmen der Fortbildungen können die Kontakte zwischen Lehrern und Unternehmen intensiviert werden.
- Hierbei geht es nicht nur um die Information und Beteiligung der an den Schulen eingesetzten Studien- und Berufswahlkoordinationslehrern, sondern um eine möglichst große Beteiligung von Fachlehrern. Ziel ist eine möglichst breite Verankerung in den einzelnen Kollegien.
- Auf diesem Weg soll die Entwicklung und Verankerung von möglichst praxisorientierten Unterrichtsinhalten forciert werden. Dazu kann ergänzend auch die Gründung neuer Schülerfirmen gehören.

2. Aktuelle Erfahrungen von Lehrenden an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zeigen, dass Lehrerinnen und Lehrer, die vor allem auch beratende Kompetenz gegenüber jungen Erwachsenen haben, über mangelhaftes Wissen bzgl. der Bildungs- und Qualifizierungsgänge verfügen. Damit wird häufig indirekt die rechtzeitige Qualifizierung von benötigten Fachkräften behindert. Insbesondere ist bei Lehrerinnen und Lehrern der allgemeinbildenden Schulen häufig nicht bekannt, welche Qualifizierungsmöglichkeiten in den Berufskollegs und in der dualen Ausbildung existieren.

Lehrkräftefortbildungen, wie sie oben in Maßnahme 6.3 beschrieben werden, sind ein Mittel, diesem Problem zu begegnen. Ein anderes Mittel ist die Organisation des direkten Kontaktes



zwischen verschiedenen Bildungseinrichtungen und zwar – ähnlich wie bei Maßnahme 2.4 im MINT-Bereich auf der operativen Ebene. Um die Wissenslücken bzgl. der aktuellen Bildungs- und Ausbildungsgänge zu schließen, sollten Lehrerinnen und Lehrer die aktuellen Angebotsstrukturen kennen und kennen lernen. Ein Austausch und ein Wissenstraining könnten organisiert werden und die gegenseitige Akzeptanz steigern.

- Verantwortlich für die Maßnahme 6.3 „Lehrkräftefortbildungen/ Aktualisierung der Beratungskompetenz von Lehrerinnen und Lehrern“ sind die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen in Kooperation mit der Handwerkskammer Münster sowie die Bildungsbüros in den Städten Gelsenkirchen, Bottrop sowie im Kreis Recklinghausen
- Weitere Akteure sind die Bundesagentur für Arbeit, die Bezirksregierung Münster und Schulämter innerhalb und außerhalb der Region, die Berufskollegs der Region, Ausbildungsbetriebe sowie allgemeinbildende Schulen.

#### **Maßnahme 6.4: Elternakademie**

Angesichts eines sich immer deutlicher abzeichnenden Mangels an qualifizierten Fachkräften in Handwerk, Handel und Industrie muss es ein gemeinsames Anliegen sein, möglichst viele der am Berufswahlprozess unserer Schülerinnen und Schüler beteiligten schulischen und außerschulischen Partner, Einrichtungen und Institutionen an einen Tisch zu holen, um gemeinsam auszuloten, wie Jugendliche stärker als bislang für eine Ausbildung gewonnen werden können. Hierbei kommt insbesondere auch der Beteiligung der Eltern und Erziehungsberechtigten eine ganz zentrale Bedeutung zu.

Bei der Frage der beruflichen Orientierung spielen die Eltern als „Mitentscheider“ immer noch eine wichtige Rolle. Es erscheint deshalb notwendig zu sein, diese Zielgruppe gezielt anzusprechen und sie frühzeitig mit Informationen zu versorgen. Viele Schulen kommen ihrer Verantwortung durch die Durchführung spezieller Elternabende zu diesem Thema nach, wobei allerdings die Beteiligung der Eltern in vielen Fällen leider gering ist und zudem nur selten Unternehmen eingebunden werden.

Vor einigen Jahren wurde in der Region mit Blick auf die zuvor genannten Problemstellungen das Konzept einer „Elternakademie“ entwickelt, die bis zum Jahr 2010 an verschiedenen Schulen durchgeführt worden ist. Die Planung und verantwortliche Koordination lag bei dem Verein „Jugend in Arbeit e.V.“, der sich mittlerweile gemeinsam mit weiteren Akteuren um eine Fortführung der Veranstaltungen bemüht. Die langfristige Finanzierung dieses von allen Beteiligten als sehr sinnvoll empfundenen Angebotes muss noch geklärt werden.

Bei den Elternakademien handelt es sich um eine Mischung aus einer kleinen Ausbildungsmesse, bei der insbesondere Betriebe aus dem Umfeld der Schule präsent sind, sowie ver-

schiedenen Workshops und einer Plenumsveranstaltung, die Eltern und Erziehungsberechtigte auf unterschiedliche Art und Weise ansprechen soll. Zentrales Anliegen ist es, möglichst umfassend über Chancen und Möglichkeiten, die eine erfolgreich absolvierte Berufsausbildung für die weitere berufliche Zukunft bietet, zu informieren und die Eltern zu einer aktiven und konstruktiven Mitarbeit bei der Berufswegplanung ihrer Kinder anzuregen. Die bisher durchgeführten Veranstaltungen haben gezeigt, dass es tatsächlich im Rahmen einer solchen Veranstaltung zu intensiven Begegnungen zwischen den Eltern und Betrieben kommen kann.

- ➔ Verantwortlich für die Maßnahme 6.4 „Elternakademie“ ist das im Rahmen des Projektes MEBEL etablierte Netzwerk, die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen in Kooperation mit der Handwerkskammer Münster, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und den Kommunen.
- ➔ Weitere Akteure sind der Verein „Jugend in Arbeit“ e.V., Schulen und Unternehmen der Region.

### **Handlungsfeld 7: Organisation des Umbaus industrieller und handwerklicher Arbeitskulturen**

In der Emscher-Lippe-Region haben die Unternehmen der Montanindustrie mehr als alle anderen die überlieferten Vorstellungen von Arbeit geprägt. Im Zuge einer überaus starken De-Industrialisierung der Region, eines stark beschleunigten technischen Wandels und hoher Arbeitslosigkeit stimmen, wie unter Punkt 2 bereits dargelegt, die tradierten Bilder von industrieller und handwerklicher Arbeit nicht mehr. Fehlende Erfahrungen mit Arbeit im industriellen oder handwerklichen Betrieb haben zum realen Verlust der tradierten Arbeitskulturen in Industrie und Handwerk geführt. Dieser Verlust wirkt sich besonders in bildungsfernen Milieus der Region aus. Die Anreize und deren Vermittlung, nämlich aus eigener Kraft durch Arbeit seinen Lebensunterhalt im Betrieb zu verdienen, bleiben vielfach schemenhaft. Hier will die Region eingreifen und die Chancen und Herausforderungen moderner Industrie- und Handwerksarbeit stärker konturieren. Ziel ist es, zunächst die Erscheinungsbilder moderner Arbeitsprozesse und -plätze im regionalen Bewusstsein zu verankern, um mittel- und längerfristig die längst vorhandene Modernität vieler in der Region tätigen Unternehmen als Leitbild einer neuen Kultur industrieller und handwerklicher Arbeit zu platzieren.

Aus dem Handlungsfeld werden zwei Maßnahmen abgeleitet.

### **Maßnahme 7.1: Präsentation hochmoderner Arbeitswelten**

Innovative Unternehmen im produzierenden Gewerbe und im Handwerk und deren Beschäftigte sollen als informierte Botschafter genutzt werden, um moderne Arbeitswelten und die damit verbundenen Ansprüche an Fachkräfte darzustellen. Orte könnten Betriebe sein oder Veranstaltungen.

- Verantwortlich für die Maßnahme 7.1 „Präsentation hochmoderner Arbeitswelten“ ist der Deutsche Gewerkschaftsbund Emscher-Lippe.
- Weitere Akteure sind Unternehmen der Region aus Industrie und Handwerk.

### **Maßnahme 7.2: Route der Zukunftstechnologien**

Auf einer „Route der Zukunftstechnologien“ sollen Beschäftigte und Unternehmen sowie wissenschaftlich-technische Einrichtungen Zugänge zu neuesten Zukunftstechnologien eröffnen und präsentieren. Zugleich soll sich damit die Region als moderne Industrie- und Hightech-Region präsentieren. Zu diesem Zweck soll zunächst ein Beirat zur Organisierung der „Route der Zukunftstechnologie“ gebildet werden aus Unternehmen, Gewerkschaften und Politik. Hier soll gemeinsam ein Konzept für Schulklassen und Öffentlichkeit erstellt werden.

- Verantwortlich für die Maßnahme 7.2 „Route der Zukunftstechnologien“ ist der Deutsche Gewerkschaftsbund Emscher-Lippe.
- Weitere Akteure sind Unternehmen der Region aus Industrie und Handwerk, Politiker der Region sowie Schulen.

### **Handlungsfeld 8: Unternehmensgeist stärken**

In diesem Handlungsfeld geht es vorrangig nicht um eine Zunahme der Gründungszahlen, sondern vielmehr um die Förderung von Kreativität, verantwortlichem Handeln und sozialer Kompetenz. „Unternehmerisches Denken“ oder „Unternehmensgeist“ ist, wie in der Ausgangslage (Punkt 2) bereits beschrieben, Bestandteil der geforderten Facharbeitermentalität und zwar sowohl für abhängig Beschäftigte als auch für selbstständig Tätige. Unternehmensgeist stärken ist wichtiger Teil des Ziels, Kompetenzen zu verbessern und alte Denkmuster (Orientierung auf Großbetriebe) zu verdrängen.

Darüber hinaus geht es in diesem Handlungsfeld auch um einen Beitrag zur Verbesserung der Unternehmensnachfolge. Mit jedem Unternehmen, das aufgrund ungeklärter Nachfolge schließen muss, gehen Kompetenzen und Kundennetzwerke verloren. In der Emscher-Lippe-Region sind nach einer Untersuchung der IHK Nord Westfalen vom April 2011 rd. 70 % aller Unternehmer über 40 und 38 % über 50 Jahre alt. Bis 2030 verliert die Emscher-Lippe-Region danach etwa 5.400 der derzeit 35.414 Unternehmen.

Die Anzahl der Gründungen auf 10.000 Einwohner liegt in der Emscher-Lippe-Region mit 129 immer noch weit unter der des Landes mit 159. Ein Grund dafür ist eine mangelnde „Gründungsmentalität“, die eng verbunden ist mit dem „Unternehmensgeist“, der in diesem Handlungsfeld gestärkt werden soll. Auch deshalb, weil nicht jede/r Existenzgründer/in ihr/sein komplettes weiteres Arbeitsleben selbstständig ist. Immer häufiger ist die unternehmerische Selbstständigkeit ein Teil des beruflichen Arbeitslebens, allerdings mit einem hohen Qualifizierungseffekt.

Hervorzuheben ist, dass die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit bereits heute eine Alternative zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis darstellt, oftmals sogar die einzige Möglichkeit, insbesondere trifft dies auf Frauen zu und hier verstärkt auf Berufsrückkehrerinnen; die Vereinbarkeit von Familie, Haushalt und Beruf stellt nach wie vor für einen Großteil der Frauen ein großes Hindernis dar. Trotz größerer zeitlicher Flexibilität im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit gründen Frauen grundsätzlich immer noch seltener als Männer. Durch die Selbstständigkeit bekommen Frauen die Chance, ihre Arbeitszeit flexibel einzuteilen und zur Einkommenssicherung in der Familie beizutragen. Gerade die flexible Arbeitseinteilung stellt dabei einen entscheidenden Vorteil dar. Denn viele, gerade hoch qualifizierte Frauen haben Schwierigkeiten, wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurück zu kehren bzw. wollen dies auch gar nicht mehr, da sich ihre persönlichen Rahmenbedingungen verändert haben und eine Beschäftigung z. B. mit geringerer Stundenzahl häufig nicht möglich ist. Gut ausgebildete Frauen verlieren dadurch den Anschluss ans Berufsleben nach der Elternzeit, weil eben die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht stimmen. Diese Frauen fehlen dem Arbeitsmarkt und haben einen nicht unerheblichen Anteil am Fachkräftemangel. Dieses Reservoir qualifizierter Frauen gilt es, für den Arbeitsmarkt zu aktivieren. Die Selbstständigkeit kann diesen Frauen eine Alternative bieten.

Im Folgenden werden drei Maßnahmen vorgeschlagen, bei denen Verbesserung der Gründungsmentalität mit der Stärkung des Unternehmensgeistes einhergehen.

## **Maßnahme 8.1: Verankerung des Themas „Selbstständigkeit“ in den Schulen der Region**

Nach einer wissenschaftlichen Untersuchung des Instituts für Mittelstandsökonomie der Universität Trier e.V. möchten Jugendliche in der Schule mehr über Wirtschaft erfahren. Das finden auch ihre Lehrerinnen und Lehrer. Unternehmergeist-Projekte werden aber noch zu zögerlich angenommen. Als Gründe werden häufig angegeben: zu großer Zeitaufwand, fehlende Erfahrung, mangelnde Anerkennung.

Die Verankerung des Themas (unternehmerische) Selbstständigkeit ist daher Aufgabe dieser Maßnahme. Es geht darum, bei den Jugendlichen der Region

- wirtschaftliche Kompetenzen zu verbessern,
- soziale Kompetenzen/ Teamarbeit zu fördern,
- eigenständiges Handeln zu unterstützen,
- Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken.

Durch die Verankerung des Themas unternehmerische Selbstständigkeit in den Schulen soll darüber hinaus ein Beitrag zur Förderung der Ausbildungsreife der Schülerinnen und Schüler erfolgen, insbesondere durch Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und Eigeninitiative.

Wichtig ist es, bei diesem Thema auch darauf zu achten, beide Geschlechter anzusprechen. Der Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen betrug 2010 11 %, unter den Frauen nur 8 %.

Praktisch bedeutet das: An Schulen werden z.B. „virtuell“ Unternehmen gegründet oder Eignungen als Gründerpersönlichkeit geprüft. Darüber hinaus sind auch tatsächliche Existenzgründungen denkbar, so genannte Schülerunternehmen, z.B. Schülercafé, Eventagentur, EDV-Dienstleistungsunternehmen, Einkaufsservice für Schulmaterial. Bei der Umsetzung der Maßnahme soll auf Good Practice-Beispiele zurückgegriffen werden, wie sie beispielsweise auf der Seite des Bundeswirtschaftsministeriums unter <http://www.unternehmergeist-macht-schule.de> zu finden sind, z.B.:

- Mit SCHUL/BANKER als Team die eigene virtuelle Bank vier Monate führen und durch den Online-Planspielwettbewerb erfahren, wie Banken und Marktwirtschaft konkret funktionieren. Betreut wird das Projekt durch den Bundesverband deutscher Banken.
- Der Bundes-Schülerfirmen-Contest ist ein Onlinewettbewerb für alle reellen Schülerfirmen in Deutschland, ungeachtet, welcher Schulart sie angehören. Jugendliche sollen darin unterstützt werden, sich bereits während der Schulzeit unternehmerisch zu betätigen. Betreut wird das Projekt durch Müller Medien.
- Mit Achievers International eine echte Import-Export-Schülerfirma gründen und am realen internationalen Markt ein Schuljahr oder länger im Austausch mit einer ausländischen Partnerschule führen. Dies wird international betreut durch Achievers International, London.

- Verantwortlich für die Maßnahme 8.1 „Verankerung des Themas ‚Selbstständigkeit‘ in den Schulen der Region“ sind das Startercenter, die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen und die Handwerkskammer Münster.
- Weitere Akteure sind die Schulen der Region, Senior Coaches, Bildungsbüros, Fachhochschulen, Unternehmen der Region.

### **Maßnahme 8.2: Karrierevorbilder nutzen**

Um „Gründungsmentalität“ und „Unternehmensgeist“ zu stärken, eignen sich Vorbilder – zumal bei Jugendlichen, die in ihrem näheren Umfeld solche Vorbilder nicht haben. Da ein hoher Identifikationsgrad mit den erfolgreichen Gründerinnen und Gründern zwingend notwendig ist, ist bei den Karrierevorbildern von dem üblichen Unternehmensklischee abzuweichen. Es hat vielmehr eine klare Orientierung an den zu erreichenden Personen zu erfolgen, weil ansonsten die Vorbilder als unerreichbar oder nicht erstrebenswert gelten. D.h.:

- Es sollen möglichst junge GründerInnen einbezogen werden, die noch nah an der Zielgruppe sind.
- Es gilt, Vorbilder herauszustellen, die Menschen ansprechen, die ihre berufliche Positionierung noch nicht ausreichend in die eigene Hand genommen haben wie z.B. Personen mit Migrationshintergrund.

Mit diesen Vorbildern sollen Diskussionen rund um die Fragen angestoßen werden: Wie gründe ich? Was muss ich beachten? Warum überhaupt gründen? Welche Chancen eröffnen sich ExistenzgründerInnen und welche Risiken gehen sie ein?

- Verantwortlich für die Maßnahme 8.2 „Karrierevorbilder nutzen“ sind das Startercenter, die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen und die Handwerkskammer Münster.
- Weitere Akteure sind die Schulen der Region, Unternehmen der Region

### **Maßnahme 8.3: Gründungsvorhaben von Frauen unterstützen**

Frauen haben bei einem Gründungsvorhaben in der Regel vielfältigere Interessen unter einen Hut zu bringen als Männer. Mit einem Beratungsrahmen, der es ihnen ermöglicht, ihre Gründungsidee zu formulieren und auszuarbeiten, erhöhen sich ihre Chancen erfolgreiche Gründerinnen zu werden. Bislang bietet die Emscher-Lippe-Region Frauen die Möglichkeit, über ihr Gründungsvorhaben mit einem kompetenten Gremium zu planen und nach erfolgreicher Gründung den Unternehmerinnenbrief NRW zu erhalten ([www.unternehmerinnen-](http://www.unternehmerinnen-)

brief.nrw.de; regionale Anlaufstelle: „Emscher-Lippe fördert Frauenerwerbstätigkeit (ELFFE) e.V. in Gelsenkirchen). Darüber hinaus gibt es wenig unterstützende Angebote. Die guten Erfahrungen, die das STARTERCENTER NRW Mülheim mit der Gründerinnenwerkstatt gemacht hat, ein Ziel 2-gefördertes Siegerprojekt aus dem Wettbewerb, sollten für Emscher-Lippe genutzt werden und basierend auf den Mülheimer Ergebnissen, die Emscher-Lippe Ideenwerkstatt für Gründerinnen aufgebaut werden. So kann nicht nur die Zahl der Gründerinnen erhöht werden, sondern die Region setzt ein deutliches Zeichen für ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung und den mentalen Strukturwandel in Emscher-Lippe.

➔ Verantwortlich für die Maßnahme 8.3 „Gründungsvorhaben von Frauen unterstützen“ ist das STARTERCENTER NRW in Emscher-Lippe mit Unterstützung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Emscher-Lippe

## **Zielkorridor 4: Regionale Abstimmungsprozesse bei der Fachkräftesicherung optimieren**

### **Handlungsfeld 9: Fachkräftemonitoring aufbauen**

Die Agenturen für Arbeit in Gelsenkirchen und Recklinghausen haben in der Emscher-Lippe-Region bei der Erhebung und Bewertung des Fachkräftebedarfs und bei der Ausarbeitung geeigneter Maßnahmen, um diesen Bedarf zu begegnen, eine grundlegende Funktion.

Ausgangspunkt hierfür ist der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit. Dieser ist ein Werkzeug zur umfassenden Erhebung und zur Analyse aller relevanten regionalen Daten, d.h. hier werden diese nicht nur gesammelt, sondern werden in unterschiedlichen Verhältnissen zueinander gesetzt. Hieraus lassen sich Erkenntnisse zur Beschäftigung, Erwerbsbeteiligung, demographischen Entwicklung und Bildungslage ableiten.

Innerhalb des Arbeitsmarktmonitors ist der „Fachkräftenadar“ ein wichtiger Bestandteil. Er dient der Analyse der regionalen Fachkräftesituation und bietet Kennzahlen, die Hinweise auf derzeitige Stellenbesetzungsschwierigkeiten sowie zu erwartende Stellenbesetzungsschwierigkeiten in der Region geben. Der Fachkräftenadar bietet die Möglichkeit, Daten und Visualisierungen flexibel zusammenzustellen. Die anschauliche Darstellung ermöglicht eine Interpretation der Zahlen und unterstützt die Zusammenarbeit in den regionalen Netzwerken vor Ort. Darüber hinaus bietet der Arbeitsmarktmonitor weitere Möglichkeiten. Der Arbeitsmarktmonitor dient auch als Werkzeug zur Netzworkebildung, da er von den externen Akteuren des Arbeitsmarktes als Forum für bestimmte Fragestellungen oder Themen sowie zur Kontaktaufnahme untereinander genutzt werden kann. Dadurch ist es allen relevanten Partnern in der Emscher-Lippe-Region möglich, regional zielgerichtet auf den Fachkräftebedarf zu reagieren und gemeinsame Handlungspläne zu entwickeln.

Ab März 2012 wird der Region darüber hinaus ein weiteres Analysetool zur Verfügung stehen. Zusammen mit den meisten Industrie- und Handelskammern in NRW entwickelt die IHK Nord Westfalen ein Fachkräftemonitoring, das sich insbesondere an Unternehmen wendet, aber genauso zur volkswirtschaftlichen Analyse und Politikberatung oder auch zur Information von Gremien genutzt werden kann. Dieses Fachkräftemonitoring des unabhängigen Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR GmbH, Darmstadt, ist eine interaktive, intuitiv nutzbare Webanwendung und frei zugänglich im Internet. Regionale Fachkräfteengpässe werden



visualisiert und vergleichbar dargestellt. Der Nutzer kann dabei aus einer Vielzahl von Parametern die für ihn relevanten Daten filtern bzw. zusammenstellen.

Neben dem öffentlichen Webbereich gibt es einen internen Anwendungsbereich mit umfangreicher Datenbasis und vielfältigen individuellen Abfragemöglichkeiten. Merkmale sind insbesondere:

- Betrachtung von Angebot und Nachfrage (unter Einschluss von IHK-Konjunkturumfragen, BA-Daten und Zahlen aus der IHK-Berufsbildung)
- Darstellung von akademischen und nicht-akademischen Berufen mit Qualifizierungsstufen sowie Wirtschaftszweigen (ca. 200 Berufe in bis zu 15 Kernbranchen)
- Darstellung der konjunkturellen Entwicklung und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
- Berechnung von demografiebedingten Ersatzbedarfen sowie wachstums- und konjunkturbedingten Ergänzungsbedarfen
- Prognose bis 2025
- Regionalisierung bis auf IHK-Ebene, ggfs. auch regionale Cluster
- jährliche Aktualisierung

Beschäftigungsprobleme können effektiv nur in Kooperation der vor Ort Verantwortlichen gelöst werden. Hierzu haben die beiden Agenturen für Arbeit und die IHK Nord Westfalen bereits vereinbart, die Daten und Analysen ihrer beiden Arbeitsmarktmonitore auch externen Akteuren des Arbeitsmarktes zur Verfügung zu stellen. Hierzu werden sie regelmäßig zu gemeinsamen, regionsweiten Expertenrunden und Fachkreisen einladen und die Analyseergebnisse diskutiert.

- ➡ Verantwortlich für das Handlungsfeld 9, „Fachkräftemonitoring aufbauen“, das nicht weiter in Maßnahmen aufgegliedert ist, ist die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen.
- ➡ Weitere Akteure sind die Agentur für Arbeit Gelsenkirchen und die Agentur für Arbeit Recklinghausen.
- ➡ Zudem sieht der regionale Steuerungskreis und der Facharbeitskreis Arbeit und Qualifizierung (s. o.) seine Aufgabe darin, die Ergebnisse des Fachkräftemonitorings einzuschätzen und Initiativen und Maßnahmen abzustimmen (s. u.).

## **Handlungsfeld 10: Erfahrungsaustausch/ Abstimmung von Maßnahmen organisieren**

Die Strategische Fachkräftesicherung in der Region Emscher-Lippe bedarf einer spezifischen Steuerung. Hierbei sind drei Funktionen zu beachten:

### 1. Datenbasiertes Management:

Die in Handlungsfeld 10 dargestellten Maßnahmen zum Fachkräftemonitoring sind nur dann zielführend, wenn sie zeitnah als Managementinstrument genutzt werden können.

### 2. Initiierung und Vorantreibung regionaler Debatten

Die Strategische Fachkräftesicherung kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie durch regionale Diskussionen getragen wird, bei denen die in diesem Konzept entwickelten Vorstellungen in der Breite rezipiert, mit Leben gefüllt und weiterentwickelt werden.

### 3. Entscheidungen treffen

Diskursive Prozesse können Entscheidungen vorbereiten, aber nicht ersetzen. Die Region braucht ein kompetentes und durchsetzungsfähiges Entscheidungsgremium, das die Einhaltung der Ziele der Fachkräftesicherung regelmäßig überprüft, Projekte begutachtet, Entscheidungen trifft.

## **Steuerung des Gesamtprozesses im Fachkräftesicherungskonzept**

Im Laufe der Erstellung des Handlungsplans hat sich folgende Steuerungsstruktur für die Fachkräfteinitiative Emscher-Lippe herausgebildet:

### **❖ Regionaler Steuerungskreis Fachkräftesicherung - Entscheidungsebene**

- Kreis Recklinghausen (Federführung)
- Stadt Bottrop
- Stadt Gelsenkirchen
- Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
- Handwerkskammer Münster
- DGB Region Kreis Emscher-Lippe
- 1 Vertretung Arbeitsagentur
- 1 Vertretung Jobcenter
- 1 Vertretung Bildungsbüro
- 1 Vertretung Wirtschaftsförderung
- 1 Vertretung Hochschulen
- Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe (FAGEL)
- Regionalagentur

❖ **Facharbeitskreis Arbeit und Qualifizierung - Arbeits- und Umsetzungsebene**

- Regionalagentur (Federführung)
- AfB Arbeit für Bottrop
- Arbeitsagentur Gelsenkirchen
- Arbeitsagentur Recklinghausen
- Arbeitgeberverbände Emscher-Lippe
- Bezirksregierung Münster
- DGB Kreis Region Emscher-Lippe
- Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe (FAGEL)
- Handwerkskammer Münster
- Kreishandwerkerschaft Recklinghausen
- Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West
- Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
- Integrationsbeauftragte
- Jobcenter Bottrop
- Jobcenter Gelsenkirchen
- Jobcenter Kreis Recklinghausen
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe
- Kreis Recklinghausen
- Stadt Bottrop
- Stadt Castrop-Rauxel
- Stadt Datteln
- Stadt Dorsten
- Stadt Gelsenkirchen
- Stadt Gladbeck
- Stadt Haltern am See
- Stadt Herten
- Stadt Marl
- Stadt Oer-Erkenschwick
- Stadt Recklinghausen
- Stadt Waltrop

Der Regionale Steuerungskreis Fachkräftesicherung vereinbart Ziele und stimmt Maßnahmen zu deren Erreichung ab (strategische Ebene).

Der Facharbeitskreis Arbeit und Qualifizierung stimmt für das Thema „Fachkräftesicherung“ die Umsetzung ab (operative Ebene Arbeitsmarkt).

Diese beiden Gremien bedienen sich weiterer bestehender Netzwerke:

- **Netzwerk Wirtschaftsförderung Emscher-Lippe** klärt gemeinsam mit den Kammern die Einbindung in die Kompetenzfelder und wirtschaftsnahen Netzwerke (operative Ebene Strukturpolitik). Sie sorgen weiterhin für die aktive Einbindung der Unternehmensnetzwerke. Federführung: WiN Emscher-Lippe GmbH.
- **Regionale Lenkungsreise der Bildungsbüros**. Federführung: Stadt Bottrop, Stadt Gelsenkirchen, Kreis Recklinghausen.
- **Netzwerk MINT** mit Hochschulen, zdi, Kammern, Haus der kleinen Forscher, Berufskollegs, ChemKom, ChemSite u.a. Federführung: Kreis Recklinghausen.

Mit dieser Organisation wird die Durchgängigkeit von der Strategie bis zur Umsetzung gewährleistet, Verbindung von Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik sichergestellt, eine aktive Beteiligung von Unternehmen erreicht.

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>➔ Verantwortlich für das Handlungsfeld 10, „Erfahrungsaustausch/ Abstimmung von Maßnahmen organisieren“ ist federführend der Kreis Recklinghausen.</li><li>➔ Alle anderen genannten Akteure sind über die angegebenen Gremien einbezogen.</li></ul> |
|---|

## 4. Schlussbemerkung

In einer bewährten Kooperation der regionalen Akteure hat die Emscher-Lippe-Region 2007 eine Handlungsstrategie 2020 erarbeitet. In dieser Handlungsstrategie, die zuletzt durch das „Regionale Entwicklungskonzept“ (REK) ergänzt wurde (REK 2010), wird folgende Vision formuliert, um die Emscher-Lippe-Region bis 2020 wieder zu einer der wichtigsten Standorte für moderne Industrie in NRW zu entwickeln. Dazu gehört das Thema Fachkräfte. Hierzu heißt es in der Vision:

*„2020: Emscher-Lippe ist eine lernende Region.*

*Durch die Vernetzung von Weiterbildungsträgern, Schulen, Unternehmen, Wirtschaftsorganisations- und Gewerkschaften, Kommunen, Arbeitsgemeinschaften (wie z.B. die Arbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe), Arbeitsagenturen und anderen, ist es gelungen, die Bildungsbeteiligung in der Region zu erhöhen. Die Erwerbsquote von Frauen hat sich dank guter Betreuungs- und Bildungsangebote stark verbessert und deren Anteil in Führungspositionen deutlich erhöht. Neben einer „Unternehmenskultur“ gibt es auch eine „Lernkultur“. Es ist auch in hervorragender Weise gelungen „bildungsbenachteiligte Gruppen“ zu erreichen. Die gut qualifizierten und hoch motivierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsvorteil der Region.“*

Diese Vision ist auch die Grundlage für den vorgestellten Handlungsplan.

## 5. Literatur

Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter (2009): Einfacharbeit in der Industrie. Status Quo und Entwicklungsperspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24/2009, TU Dortmund

Autorengruppe BIBB/Bertelsmann Stiftung (2011): Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung. Aktuelle Vorschläge im Urteil von Berufsbildungsexperten und Jugendlichen, Bonn/Gütersloh

Bergmann, Heiko (2004): Gründungsaktivitäten im regionalen Kontext. Gründer, Gründungseinstellungen und Rahmenbedingungen in zehn deutschen Regionen. Kölner Forschungen zur Wirtschafts- und Sozialgeographie, Band 57. Köln

BMBF (2011) Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2011, Berlin

Bundesagentur für Arbeit (2011): Arbeitsmarktreport Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Dezember 2011

Bundesagentur für Arbeit (2011a): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland

Bundesagentur für Arbeit Gelsenkirchen (2011): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Agenturbezirk Gelsenkirchen

Bundesagentur für Arbeit Gelsenkirchen (2011a): Arbeitsmarktreport Dezember 2011

Bundesagentur für Arbeit Recklinghausen (2011): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Agenturbezirk Recklinghausen

Bundesagentur für Arbeit Recklinghausen (2011a): Arbeitsmarktreport Dezember 2011

Handwerkskammer Münster (2010): Jahresbericht 2010, Münster

Handwerkskammer Münster (2011): Fachkräftesicherung der Handwerksunternehmen. Ergebnisse der Handwerkskammer Münster im Rahmen einer bundesweiten ZDH-Umfrage, Frühjahr 2011, Münster

IAB (2011): IAB aktuell, 10.02.2011: Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos, Nürnberg

IAB (2011a): Potenziale für den Arbeitsmarkt. Frauen zwischen Beruf und Familie, IAB-Kurzbericht 23/2011

IAB (2011b): Frauen in MINT-Berufen in Bremen, IAB-Regional 2/2011

IHK Nord Westfalen (2011): Unternehmermangel. Demografischer Wandel in Nord-Westfalen, Münster

IHK Nord Westfalen (2011a): Zahlen und Fakten zur Wirtschaft

Kreis Recklinghausen (2011): Bildungsbericht Kreis Recklinghausen 2011. Keiner geht verloren – beste Bildung für alle, Recklinghausen

Kreis Recklinghausen (2010a): Auf dem Weg zu einer effektiveren Arbeitsmarktpolitik im Kreis Recklinghausen. Antrag des Kreises Recklinghausen und seiner Kommunen auf Anerkennung als Optionskommune

Kreis Recklinghausen (2010b): Gesundheitsberichterstattung. Vielfalt der Lebenswelten. Lebenssituation, Entwicklung und Gesundheit der Einschulungskinder. Eine Querschnittsuntersuchung der Einschulungsjahrgänge 2006 bis 2009

Lückgen, Ingo; Oberschachtsiek, Dirk (2004): Regionaler Entrepreneurship Monitor (REM II 2003/2004). Zur Dynamik von Gründungsaktivitäten in Deutschland. Ausmaß und Ursachen. Köln, Lüneburg

MAIS (2010): Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Sonderbericht: Arbeitsmarktreport NRW 2010. Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Düsseldorf

MAIS (2011): Neues Übergangssystem Schule Beruf und Ausbildungsgarantie, Vorlage 15/466 für den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Integration des Landtags Nordrhein-Westfalen, 21.03.2011

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) 2010: Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht 2009/2010. Statistische Übersicht 371 – 2. Auflage, April 2010

PricewaterhouseCoopers AG / Hamburgerisches WeltWirtschaftsinstitut (2010): Deutschland 2020 – Die Arbeitsplätze der Zukunft. Regionen im Wettbewerb – Faktoren, Chancen und Szenarien

Projekt Ruhr (Hg.) (2003): Bildungsbeteiligung im Ruhrgebiet. Auf der Suche nach einer „neuen Kompensatorik“, Essen

Regionalverband Ruhr (Hrsg.) (2012): Bildungsbericht Ruhr

REK (2010): Regionales Entwicklungskonzept für die Region Emscher-Lippe, Juli 2010

RWI (2011): Pflegeheim Rating Report 2011 – Boom ohne Arbeitskräfte?, RWI Materialien Heft 68, Essen

Sander, Karsten (2011): Ruhrgebiet hat hohen CQ, in: Wirtschaftsblatt Metropole Ruhr 3/2011, S.22-28

Stadt Gelsenkirchen (2011): Lernen ist Zukunft – Bildungsbiographien gemeinsam gestalten. 1. Gelsenkirchener Bildungsbericht 2011. Analyse, Trends, Weiterentwicklung, Gelsenkirchen

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2010): Bevölkerung nach Migrationsstatus regional. Ergebnisse des Mikrozensus 2008, [http://www.statistikportal.de/statistikportal/migration\\_regional\\_2008.pdf](http://www.statistikportal.de/statistikportal/migration_regional_2008.pdf)

Vestische Arbeit Kreis Recklinghausen (2009): Integrations- und Arbeitsmarktprogramm der Vestischen Arbeit Kreis Recklinghausen für das Jahr 2010

Wirtschaftsförderung Metropol Ruhr (Hg.) (2011): Wirtschaftsbericht Ruhr 2011. Leitmärkte und regionale Zukunftsfelder. Mülheim an der Ruhr