



# Regionales Handlungskonzept Fachkräftesicherung für OstWestfalenLippe 2015 - 2020

Handlungsfelder und Lösungsansätze

## Das Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung für OWL

<b>Vorwort</b> .....	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präventive Gesundheitsförderung ausbauen .....</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken .....</li> </ul>	13 13
<b>Fachkräftebündnis OWL</b> .....	4		
<b>Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW</b> .....	4		
<b>Daten, Zahlen und Fakten aus OWL</b> .....	5		
<b>Projekte zur Fachkräftesicherung in der Förderphase bis 2015</b> .....	6		
<b>Handlungsfeld 1</b>			
<b>Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln</b> .....	8		
<b>1. Ausbildungskapazitäten ausweiten</b> .....	8		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attraktivität der dualen Ausbildung steigern .....</li> <li>• Nachwuchs für MINT-Berufe sichern .....</li> <li>• Passgenauigkeit der Vermittlung erhöhen .....</li> <li>• Ausbildungsabbrüche vermeiden .....</li> <li>• Mobilität von Jugendlichen erhöhen .....</li> <li>• Kulturelle Kompetenz nutzen .....</li> </ul>	8 9 9 9 9 9		
<b>2. Anteil junger hochqualifizierter Nachwuchskräfte erhöhen</b> .....	10		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschulzugänge ohne Abitur bekannter machen .....</li> <li>• Berufsbegleitende und duale Studiengänge stärker nutzen .....</li> <li>• Studienabbrüche vermeiden .....</li> <li>• Übergänge von der Hochschule in die Wirtschaft verbessern .....</li> </ul>	10 10 10 10		
<b>Empfehlungen der Arbeitsgruppe Ausbildung und Studium</b> .....	11		
<b>Handlungsfeld 2</b>			
<b>Fachkräfte für KMU sichern</b> .....	12		
<b>1. Personalentwicklung optimieren</b> .....	12		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkräftebedarf von KMU analysieren .....</li> </ul>	12		
<b>2. Innovative Formen des Personalmarketings für KMU entwickeln</b> .....	13		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionales Engagement und Kooperationen unterstützen .....</li> <li>• Chancen der Digitalisierung nutzen .....</li> <li>• Personalbörsen ausweiten .....</li> <li>• Die Stärken des Standorts OWL nutzen .....</li> </ul>	13 13 14 14		
<b>Empfehlungen der Arbeitsgruppen Fachkräftesicherung in KMU und Arbeitgeberattraktivität</b> .....	15		
<b>Handlungsfeld 3</b>			
<b>Berufliche Qualifikationen ausbauen</b> .....	16		
<b>1. Weiterbildung ausweiten – Potenziale nutzen</b> .....	16		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsbeteiligung aller Beschäftigten erhöhen .....</li> <li>• Qualifizierungsinitiative für an- und ungelernete Arbeitskräfte starten .....</li> <li>• Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen verbessern .....</li> <li>• Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen .....</li> <li>• Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten vorantreiben .....</li> <li>• Berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderung fördern .....</li> </ul>	16 16 17 17 17 17		
<b>2. KMU für Lebenslanges Lernen öffnen</b> .....	17		
<b>Empfehlungen der Arbeitsgruppe Berufliche Qualifikation ausbauen</b> .....	18		
<b>Institutionen in den Arbeitsgruppen</b> .....	19		
<b>Impressum</b> .....	20		



Auf dem Foto: Lenkungskreis, Vorbereitender Arbeitskreis und Regionalagentur der Region OstWestfalenLippe

Mit dem regionalen Handlungskonzept Fachkräftesicherung und der Umsetzung von daraus abgeleiteten Projekten hat die Region in den letzten Jahren erste Schritte unternommen, um der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gemeinsam entgegen zu treten. Insgesamt 17 Fachkräfteprojekte wurden in der Region umgesetzt, für die ca. 2,5 Mio. Euro Fördergeld aus den Strukturfonds EFRE und ESF vom Land NRW bereitgestellt wurden. Die Projektträger und Unternehmen, die sich daran beteiligten, haben Instrumente entwickelt und erprobt, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, Nachwuchskräfte zu begeistern und um das Fachkräftepotenzial in der Region sichtbar zu machen. Begleitet durch ExpertenDialoge, Fachtagungen, Erfahrungsaustausche und Netzwerkarbeit konnten die Projekte in der Region ihre Wirkung entfalten.

Ein Ergebnis der Umsetzungsgeschichte ist die Gründung des Fachkräftebündnisses OWL Anfang 2015. Die Vernetzung erhält damit einen institutionellen Rahmen und eine Kommunikationsplattform. Der lange Atem, den das Thema Fachkräftesicherung von allen Beteiligten verlangt, wird durch das gemeinsame Handeln im Bündnis unterstützt. Hier finden sich Kooperationspartner, Themen werden bewegt, Informationen verbreitet und Ideen zu konkreten Vorhaben ausformuliert.

Die nächste Möglichkeit, Ideen in Projekten zu bündeln und umzusetzen bietet die neue EU-Förderphase bis 2020 mit dem fondsübergreifenden Aufruf Fachkräftesicherung.NRW. Der neue Aufruf setzt veränderte Akzente bei digitalem Wandel und Integration von Zugewanderten, um Chancen zu nutzen und Schritt zu halten, mit den Veränderungen in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft.

Im Handlungskonzept Fachkräftesicherung OWL werden drei große Handlungsfelder identifiziert: die Entwicklung von Nachwuchskräften, die Intensivierung von Personalentwicklung und Personalmarketing und der Ausbau beruflicher Qualifikationen. Im vorliegenden, aktualisierten Leitfaden finden Sie eine Vielzahl von Anregungen mit Instrumenten und Beispielen aus der guten Praxis zur Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen. Wir würden uns freuen, wenn Sie die Empfehlungen nutzen, damit wir zukünftig gemeinsam Fachkräfte für OstWestfalen-Lippe sichern.

**Friedhelm Spieker**  
Landrat Kreis Höxter  
Vorsitzender Lenkungskreis

**Martina Möhring**  
Leiterin Regionalagentur  
OstWestfalenLippe GmbH

## Fachkräftebündnis OWL

Die Region OstWestfalenLippe engagiert sich bereits seit vielen Jahren gemeinsam für die Fachkräftesicherung. Seit Frühjahr 2015 hat die langjährige Zusammenarbeit mit dem Fachkräftebündnis OWL einen Namen bekommen.

Gemeinsames Anliegen der Mitglieder des Fachkräftebündnisses ist es, das Handlungskonzept „Fachkräftesicherung in OWL“ weiter umzusetzen und so den Folgen des demografischen Wandels und Veränderungen wie dem digitalen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen. Das Bündnis wurde durch den Lenkungskreis der Region OWL initiiert. Die Geschäftsstelle ist die Regionalagentur OWL unter dem Dach der OstWestfalenLippe GmbH.

### Wir fördern die Fachkräftesicherung in OWL, in dem wir:

- die Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit der regionalen Wirtschaft stärken
- den Fachkräftemarkt beobachten und Lösungen gegen Fachkräftemangel entwickeln
- Innovative Projekte zur Fachkräftesicherung unterstützen und entwickeln
- Unternehmen in OWL über gute Beispiele der Fachkräftesicherung informieren
- die Aktivitäten in der Region bündeln und zum Transfer guter Praxis beitragen
- Kooperationen und Netzwerkarbeit fördern und stärken
- den regelmäßigen Austausch zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft intensivieren
- Kompetenzen und Aktivitäten innerhalb der Region und darüber hinaus sichtbar machen



### Was bieten wir?

- Facharbeitskreise
- Erfahrungsaustausche
- ExpertenDialoge
- Aktualisierung des Handlungsleitfadens „Fachkräftesicherung für OstWestfalenLippe“
- Landesweite Vernetzung
- Regelmäßige Veranstaltungen für Unternehmen
- Beratung von Unternehmen und Projektträgern zu Projekten und Fördermitteln
- Verbreitung von Informationen zur Förderung der Fachkräftesicherung aus der Region für die Region
- Vernetzung der regionalen Aktivitäten
- Regelmäßige Information der Akteure, KMU und der interessierten Öffentlichkeit über Tagespresse, Homepage, Fachkräfte-Newsletter, Social Media, Fachpublikationen u.a.

### Wer kann mitmachen?

Mit dem Bündnis sprechen wir alle interessierten Institutionen und Unternehmen an, die in der Fachkräftesicherung in der Region OWL aktiv sind oder sich informieren und engagieren möchten. Dies können zum Beispiel Unternehmen aus der Region, Kreise, Kommunen, Wirtschaftsförderungen, wissenschaftliche Einrichtungen, Branchennetzwerke, Verbände oder Träger sein.

Mit dem Beitritt zum Fachkräftebündnis OWL erklären sich die Mitglieder bereit, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in OWL zu unterstützen. Die Teilnahme am Bündnis ist kostenlos und nicht mit Verpflichtungen verbunden. Ein Austritt ist jederzeit möglich und kann formlos bei der Regionalagentur OWL erbeten werden. Die Mitglieder werden auf der Homepage der Regionalagentur OWL mit dem Namen der Institution und einem Link zu deren Homepage vorgestellt.

Das Beitrittsformular gibt es bei der Regionalagentur OWL.

## Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW

Für die Umsetzung der fondsübergreifenden Fachkräfteinitiative der NRW-Landesregierung stehen bis 2020 für Nordrhein-Westfalen wieder Fördermittel aus dem europäischen Sozialfonds (ESF) und aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) bereit. Die Förderung beträgt maximal 50 % der Projektkosten.

Auf der Grundlage des Handlungskonzepts können zu Stichtagen Projektvorhaben über die Regionalagenturen eingereicht werden. Zu den Projektvorhaben erstellen die regionalen Gremien eine Stellungnahme.

Die Regionalagentur OWL und die Bezirksregierung Detmold sind Ansprechpartner für das Programm in der Region und beraten die Projektträger zur Antragstellung.

Weitere Informationen und Antragsvordrucke finden Sie unter [www.regionalagentur-owl.de](http://www.regionalagentur-owl.de)



### Ist-Situation Wirtschaft in OWL

- OWL ist eine mittelständisch geprägte Region mit einem hohen Anteil familiengeführter Unternehmen und einem breiten Branchenmix.
- Fachkräfteengpässe bestehen bereits im Bereich Metall, Elektro, Mechatronik, IT und in der Gesundheitswirtschaft. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung werden von den Unternehmen nicht nur für hochqualifizierte, sondern auch für Fachkräfte mit mittleren Qualifikationsniveaus gemeldet.
- Bereits jetzt fehlen Auszubildende im Gast- und Baugewerbe, in Dienstleistung, Handel und in der Pflege.

### Demografischer Wandel und Potenziale für die Gewinnung von Fachkräften in OWL

- In OWL leben rund 2 Millionen Menschen
- Bis 2030 wird für OWL insgesamt ein Bevölkerungsrückgang um 4% erwartet (im Vergleich: NRW 0,5%). Die einzelnen Kommunen haben eine teils gegensätzliche Entwicklung. Während zum Beispiel Bad Lippspringe, Paderborn und Bielefeld teils deutlich wachsen, verlieren Kommunen wie Schieder-Schwalenberg oder Steinheim in den kommenden Jahren mehr als 15 Prozent ihrer Bewohner.
- Der Bevölkerungsrückgang betrifft besonders die Gruppe der unter 25-Jährigen. Im Landesvergleich ist OWL hier eine noch vergleichsweise „junge Region“.

- OWL weist eine negative Wanderbilanz auf. Innerhalb der Region gibt es Wanderbewegungen aus dem ländlichen Raum in die Städte.
- Bis 2020 werden 13% weniger Schulabgänger als heute erwartet.
- 39.000 junge Menschen befinden sich zurzeit in einer dualen Ausbildung. Rund 23% der Jugendlichen brechen ihre Ausbildung ab.
- Knapp 6.000 Jugendliche befinden sich im Übergangssystem Schule-Beruf.
- In OWL gibt es 65.000 Studierende.
- Der Beschäftigungsquote der Frauen liegt bei 48%. Fast die Hälfte der beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit.
- 14% der Beschäftigten haben keine Ausbildung.
- Nahezu 70% der Arbeitslosen im SGB II sind ohne Berufsausbildung. Unter den unter 25-jährigen Arbeitslosen ist der Anteil mit fast 85% besonders hoch.
- Etwa ein Drittel der Beschäftigten in OWL sind älter als 50 Jahre.

Quellen: IT NRW, Datenportal "Wegweiser Kommune" der BertelsmannStiftung, Statistik der Agentur für Arbeit, SGB-II-Report des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW

## Projekte zur Fachkräftesicherung in der Förderphase bis 2015

### Handlungsfeld: Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln

Projekt	Träger	Projektziele
Ausbildungsmanagement	VHS-Zweckverband Diemel – Egge – Weser	Erhöhung der Ausbildungsquote im MINT- und Handwerksbereich, Aktivierung der Schülerinnen und Schüler aus den Übergangsklassen in den Berufskollegs für Ausbildung
Ausbildungsnetzwerk im Kreis Höxter	Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Höxter mbH	Attraktivitätssteigerung der Ausbildung, Bindung der Auszubildenden an die Region und die Unternehmen, Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, Etablierung eines Ausbildungsmarketings, Netzwerkaufbau
AZUBI Management	DAA Ostwestfalen-Lippe	Entwicklung von Qualifizierungsstrategien für das Ausbildungsmanagement in den Branchen Handel und Metall, Unterstützung der Ausbildung im nicht-fachlichen Bereich
Careprofi gesucht	Kolping Akademie für Gesundheit und Sozialwesen gGmbH	Gewinnung von Nachwuchskräften in der Altenpflege, Attraktivitätssteigerung der Ausbildung, Verbesserung der Passgenauigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
EXPERT – Neue Wege zur Fachkräftegewinnung im Mühlenkreis	ZAM Ausbildung gGmbH	Besetzung von Ausbildungsplätzen mit SGBII-Jugendlichen, Minimierung der Vertragsauflösungsquote
High Azubi	BANG Gütersloh e.V. & Fachhochschule Bielefeld	Ausbildungsberatung für Studienabbrecher/-innen und Vermittlung in die Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich
HoGaPlus	Kolping Bildungswerk Paderborn	Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften, Qualifizierung und Weiterbildung des bestehenden Personals, Aktivierung der Branche
Kompetenzforum International	Initiative für Beschäftigung OWL e.V.	Studierende und Absolvent/-innen mit Migrationshintergrund an die Region binden
Mehrwert	DAA & gpdm	Ausbildungsberatung für Studienabbrecher/-innen und Vermittlung in die Ausbildung im kaufmännischen Bereich
Starte durch – dein Job im Maschinenbau	VDW Nachwuchsstiftung	Kompetenzfeststellung und Vorbereitung bis zur Ausbildungsreife, Sensibilisierung der Unternehmen für benachteiligte Zielgruppen
Starter BANG	BANG Ausbildungsnetzwerk Hövelhof e.V.	Teilnehmende zur Ausbildungsreife und in die Ausbildung führen

6

### Handlungsfeld: Fachkräfte für KMU sichern

Employer Branding 2.0	Fachhochschule des Mittelstandes	Qualifizierung von Social-Media-Beauftragten in Unternehmen, Entwicklung einer individuellen Arbeitgebermarke
Fachkräfte sichern, Branchen stärken	OstWestfalenLippe GmbH	Regionaler und überregionaler Austausch zu Strategien der Fachkräftesicherung im Mittelstand
Gut vereinbart – betriebsnahe Kindertagespflege in Bielefeld	REGE mbH	Einrichtung betriebsnaher Kinderbetreuungsplätze in Unternehmen als Einzel- und Verbundlösungen
Locator	Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement mbH	Aufzeigen von Wegen zur Vermittlung und Integration von externen Fachkräften in die Region
ProFit	AGW	Einführung betrieblicher Gesundheitsmanagementsysteme, Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, Vermeidung von Berufskrankheiten und -unfähigkeit

### Handlungsfeld: Berufliche Qualifikation ausbauen

UP	SBH West 2 GmbH	Vorbereitung auf die Externenprüfung oder auf die zertifizierte Teilqualifizierung in den Berufen Fachlagerist/Verkäufer/in, Fachkraft im Gastgewerbe
----	-----------------	---

## Vorstellung ausgewählter Fachkräfteprojekte



### Ausbildungsnetzwerk Höxter

„Der Fachkräftemangel ist die Herausforderung der nächsten Jahre für den Kreis Höxter. Schnelles und überlegtes Handeln ist gefordert. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen aber oft nicht über die Ressourcen, um sich intensiv um die Rekrutierung und

Ausbildung der notwendigen Fachkräfte kümmern zu können. Durch das Förderprogramm „Ausbildungsnetzwerk im Kreis Höxter“ hatten wir die Möglichkeit, durch zahlreiche und vielfältige Projekte unsere Mitglieder bei der Rekrutierung und Ausbildung von Auszubildenden und Studenten aktiv zu unterstützen. Zusätzlich ergaben sich zahlreiche Möglichkeiten zum Networking zwischen den Fachkräften, den Unternehmen und deren Führungskräften untereinander. Diese Netzwerke erhöhen die Verbundenheit mit der Region und wirken der Abwanderung von Fach- und Führungskräften entgegen.“ Jürgen Spier, Geschäftsführender Gesellschafter der SPIER GmbH & Co. Fahrzeugwerk KG und 1. Vorsitzender der Wirtschaftinitiative im Kreis Höxter zur Verbesserung der Ausbildungs- und Fachkräftesituation e. V.

*Das Projekt hatte zum Ziel, die Attraktivität der Ausbildung im Kreis Höxter zu steigern und Auszubildende an die Region und die Unternehmen zu binden.*



### ProFit

„Von unseren 150 Mitarbeitern sind rund 120 draußen unterwegs und müssen dort die verschiedensten, zum Teil körperlich belastenden Arbeiten ausführen. Der Altersschnitt der Stadtwerke-Beschäftigten liegt bei 47 Jahren. Da ist die Erhaltung der Gesundheit, begleitet durch die Praktiker der AGW, enorm wichtig - für Mitarbeiter und Betrieb.“ Christoph Dörr, Vorstand der Stadtwerke Bad Oeynhausen

„Das steigende Durchschnittsalter der Mitarbeiter drängt Unternehmen, sich um die Sicherung der Fachkräfte zu kümmern. Die Anforderungen gerade an jüngere Arbeitnehmer, die noch ihr gesamtes Erwerbsleben bewältigen müssen, steigen. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem bieten.“ Dr. Maika Rehrmann, Projektkoordinatorin, AGW-Beratung GmbH

*Ziel von Profit war es, betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme einzuführen für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.*



### Expert

„Positiv empfinde ich, dass im Vorfeld ehrlich über die Hemmnisse der potentiellen Auszubildenden gesprochen wird. Auch empfinde ich es als sehr angenehm, dass keine Bewerbungsflut eingeht, sondern dass passgenaue

Bewerbervorschläge gemacht sowie Empfehlungen ausgesprochen werden. Darüber hinaus schätze ich die stets zügigen Rückmeldungen sowie

die mühevoll Unterstützung der ZAM Ausbildung gGmbH bei bürokratischen Angelegenheiten. Durch das Projekt können schwer zu besetzende Stellen passgenau ausgefüllt werden.“ Laura Madroch, Personalentwicklerin, Porta Service & Beratung

„Der große Erfolg des Projektes EXPERT ist vor allem damit zu erklären, dass nicht allein die ausbildungssuchenden Jugendlichen sondern auch die Unternehmen intensiv begleitet wurden. Ein Scheitern der Ausbildung kann eben nicht immer nur an einer Seite festgemacht werden, beide Seiten müssen sich aufeinander einstellen.“ Niko Busse, ZAM Ausbildung gGmbH

*Ziel von Expert war es, Ausbildungsplätze mit SGBII-Jugendlichen zu besetzen und die Quote der Vertragsauflösungen zu senken*

### Careprofi

„Ich bin froh, dass ich mich entscheiden habe, Altenpflegerin zu werden. Die Ausbildung ist vielseitiger und Interessanter als ich gedacht habe!“ Ipek, Dursun, Auszubildende



„Die Anleitung von Auszubildenden macht viel Freude! Die Mühe lohnt sich, denn nur durch gute Ausbildung und Anleitung bekommen wir die Fachkräfte, die wir dringend brauchen!“ Cindy Lindner, Ausbilderin

*Mit dem Careprofi wurde die Gewinnung von Nachwuchskräften in der Altenpflege und die Attraktivität der Ausbildung erfolgreich verbessert.*

### Kompetenzforum International

„Die Region OWL stellt für mich einen tollen Studienstandort mit vielen unternehmerischen Perspektiven dar. Daher bot mir die Teilnahme am Projekt „Kompetenzforum INTERNATIONAL“ eine hilfreiche Unterstützung bei dem Aufbau von Unternehmenskontakten. Durch die Praxisworkshops und Personalbörsen hatte ich die Möglichkeit meine Kompetenzen zu erweitern und mit den Unternehmen näher in Kontakt zu treten.“ Olivier Tene, internationaler Studierender aus Kamerun



„Viele der Unternehmen in OWL sind weltweit führend und setzen internationale Mitarbeitende ein. Für Unternehmen liegt ein Schlüssel in der Gewinnung von Studenten mit internationalen Erfahrungen. Das Kompetenzforum INTERNATIONAL hat Wege geschaffen, die Zielgruppe für die ostwestfälisch-lippische Wirtschaft ansprechbar zu machen und die „hidden champions“ am Standort an den Hochschulen bekannter zu machen.“ Katrin Fasse, Phoenix Contact

*Ziel des Kompetenzforums war es, Studierende und Absolvent/innen mit Migrationshintergrund an die Region binden*



## Nachwachskräfte gewinnen und entwickeln

Rückläufige Zahlen von Schulabgängerinnen und -abgängern führen dazu, dass die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber sich spürbar verringert. Bereits jetzt können Ausbildungsplätze häufig nicht besetzt werden, weil Jugendliche mit den geforderten Qualifikationen nicht zur Verfügung stehen. Gleichzeitig müssen Unternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten erhöhen, um ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.

### 1. Ausbildungskapazitäten ausweiten

#### Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Die Vielzahl der Angebote im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf erschwert jungen Menschen oft die Entscheidung für den richtigen Ausbildungsberuf. Viele Jugendliche betrachten zudem die Bildungsgänge an den Berufskollegs als die vermeintlich bessere Alternative zur dualen Ausbildung. Zum Teil werden diese Bildungsgänge von Jugendlichen besucht, die eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolvieren könnten.

In der Arbeitsgruppe „Ausbildung und Studium“ bestand Einigkeit darüber, dass die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung eine Schlüsselfrage zur Sicherung des Fach- und Führungskräfte Nachwuchses in OWL ist. Der zunehmende Wettbewerb um die besten Köpfe macht eine gezielte Attraktivitätssteigerung und Bewerbung des

dualen Systems notwendig. Jugendliche haben zum Teil hohe Erwartungen an die späteren beruflichen Möglichkeiten und Beschäftigungsbedingungen. Einige Branchen wie das Gast- und Baugewerbe oder die Pflegeberufe haben ein Imageproblem oder sind bei Jugendlichen weniger bekannt, z.B. Technik, Logistik oder Kunststoff. Wichtig ist deshalb, Schülerinnen und Schüler frühzeitig über Berufsbilder, Anforderungen, notwendige Kompetenzen und Perspektiven zu informieren, damit die Berufswahl zielgerichtet und passgenau erfolgen kann.

#### Nachwuchs für MINT-Berufe sichern

Im Bereich der MINT-Förderung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gibt es über die gesamte Bildungskette hinweg bereits Angebote. Allerdings ist der Handlungsbedarf im Bereich der technischen Berufe nach wie vor besonders groß. Mittelständische

Unternehmen mit hohem Bedarf an MINT- Fachkräften bekommen den Engpass bereits heute deutlich zu spüren. Aktivitäten in der Berufsorientierung in diesem Bereich müssen noch weiter verstärkt werden. Eine zentrale Rolle kommt dabei den zdi-Zentren und den Schülerlaboren zu, die in der landesinitiative „Zukunft durch Innovation“ entstanden sind.

#### **Passgenauigkeit der Vermittlung erhöhen**

Ausbildungsplätze können häufig nicht besetzt werden, weil einerseits die Qualifikation der Jugendlichen nicht den Unternehmensanforderungen entspricht. Andererseits fehlt es besonders kleinen und mittleren Unternehmen an Instrumenten, um die Eignung der vorhandenen Bewerberinnen und Bewerber festzustellen.

Neben der Bereitstellung solcher Instrumente ist aus Sicht der Arbeitsgruppe wichtig, kleine und mittlere Unternehmen dafür zu sensibilisieren, auch „schwächeren“ Jugendlichen eine Chance zu geben und abseits der konventionellen Beurteilungskriterien ihre Kompetenzen zu erkennen und zu fördern.

#### **Ausbildungsabbrüche vermeiden**

Die Quote der Ausbildungsabbrüche liegt in OWL derzeit bei 23%. Für den Abbruch sind meist betriebliche Gründe ausschlaggebend, unter anderem Konflikte mit Ausbildern oder Vorgesetzten. Die Folgen von Abbrüchen sind oft schwerwiegend: Die Jugendlichen bleiben häufig ohne jeden Berufsabschluss und die Betriebe ziehen sich aus der dualen Ausbildung zurück. Die Arbeitsgruppe empfiehlt deshalb Maßnahmen zur Reduzierung der Ausbildungsabbrüche und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität in OWL.

#### **Mobilität von Jugendlichen erhöhen**

Besonders in den ländlichen Teilen der Region ist für Jugendliche, die eine duale Ausbildung anstreben, die Erreichbarkeit von Betrieb und Berufsschule ein wichtiger Faktor. Hier ist die Konzeption von Angeboten wichtig, die die regionale Mobilität unterstützen.



#### **Kulturelle Kompetenz nutzen**

Von Bedeutung für exportorientierte Unternehmen ist die sprachliche und interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden. Hier kann die Integration Jugendlicher mit Zuwanderungshintergrund in die betriebliche Ausbildung eine weitere Chance für OWL sein.

## **Fachkräfteinitiative OWL in der Förderphase 2007 - 2013**

In der Förderphase 2007-2013 wurden im Rahmen der Fachkräfteinitiative OWL 11 Projekte mit dem Schwerpunkt „Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln“ umgesetzt. Branchen, in denen der Nachwuchsmangel bereits spürbar ist, beteiligten sich besonders aktiv: Altenpflege, Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel und die Metall/Elektroindustrie verbesserten die Berufsorientierungsangebote, entwickelten Bewerberauswahlinstrumente und erprobten flankierende Maßnahmen wie Coaching oder die Qualifizierung des Aus-

bildungspersonals. Wichtige Erkenntnisse waren die Notwendigkeit, Berufsbilder attraktiv zu kommunizieren, ein wertschätzendes Klima in Unternehmen zu kultivieren und Jugendlichen bereits früh Einblick in die betriebliche Arbeitswelt zu ermöglichen. In zwei Projekten wurden benachteiligte Jugendliche, z.T. aus SGB II-Bedarfsgemeinschaften, mit Unterstützung in Ausbildung vermittelt. Die enormen Erfolge die dabei erzielt wurden, machen deutlich, wieviel verborgenes Fachkräftepotenzial in Jugendlichen stecken kann.

### 2. Anteil junger hochqualifizierter Nachwuchskräfte erhöhen

#### Hochschulzugänge ohne Abitur bekannter machen

Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung gewinnt angesichts des zu erwartenden Fachkräftemangels an Bedeutung. Doch die Möglichkeiten eines Hochschulzugangs ohne Abitur, der Anrechnung von beruflichen Kompetenzen auf ein Hochschulstudium sowie die bereits vorhandenen Instrumente zur finanziellen Förderung sind oftmals nicht bekannt. Der Zugang für beruflich Qualifizierte zum Hochschulstudium sollte deshalb aus Sicht der Arbeitsgruppe erleichtert werden.

#### Berufsbegleitende und duale Studiengänge stärker nutzen

Berufsbegleitende Studiengänge verbinden eine praxisnahe betriebliche Ausbildung mit einem Hochschulstudium und sind daher eine gute Möglichkeit, um qualifizierte Fachkräfte für die Zukunft zu gewinnen. Die Anforderungen an die Bewerber/-innen sind allerdings höchst unterschiedlich und individuell. In OWL nutzen bislang überwiegend größere Unternehmen diese Möglichkeit.

Kleinere Unternehmen und einige Branchen wie das Handwerk sind deutlich unterrepräsentiert. Deshalb schlägt die Arbeitsgruppe vor, die Nutzung berufsbegleitender Studiengänge in OWL weiter voranzutreiben.

#### Studienabbrüche vermeiden

Nach einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) bricht jeder Dritte sein Bachelor-Studium an deutschen Universitäten ab, an Fachhochschulen sind es mit 23 Prozent etwas weniger.

Hauptgründe dafür sind Leistungs- und Motivationsprobleme sowie finanzielle Probleme. In den Hochschulen der Region gibt es erste Ansätze, den Übergang aus der Hochschule in die duale Ausbildung zu unterstützen. Um Abbrüchen präventiv entgegenzuwirken, wird die Förderung einer zielgerichteten Berufs- und Studienwahl in ganz NRW verbessert. Im



Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ wird das Übergangssystem Schule-Beruf systematisiert. Trotz allem scheint ein Teil der Abbrüche unvermeidbar zu sein. Dafür müssen Ansätze in Projekten erprobt werden, wie das Potenzial von Studienabbrecherinnen und -abbrechern sichtbar gemacht werden kann und wie die im Studium erworbenen Kenntnisse in Unternehmen genutzt werden können. Hier sind die Hochschulen stark gefordert.

#### Übergänge von der Hochschule in die Wirtschaft verbessern

Um Hochschulabsolventinnen und -absolventen in OWL zu halten, ist es notwendig, ihnen attraktive Anschlussperspektiven anzubieten. Die Arbeitsgruppe schlägt hier Maßnahmen vor, die Studierenden bereits während des Studiums Praxiserfahrungen ermöglichen. Außerdem wird empfohlen, die Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft weiter auszubauen und die Attraktivität heimischer Unternehmen deutlich zu machen.

## Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln – Impulse in der neuen ESF-Förderphase

Das Thema „Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln“ kann in Projekten der neuen Förderphase wieder eine Rolle spielen. Der Schwerpunkt hat sich im neuen Aufruf auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen in Unternehmen verlagert. Ausbildungsabbrüche können durch präventive bzw. flankierende Maßnahmen vermieden werden. Eine Ver-

besserung der Ausbildungsqualität soll Unternehmen befähigen, auch schwächere Jugendliche auszubilden, mehr Ausbildungsplätze anzubieten und die Abbruchquote signifikant zu senken. Hier besteht insbesondere in Branchen Bedarf, die aufgrund ihres Images mit Nachwuchsmangel konfrontiert sind.

## Empfehlungen der Arbeitsgruppe Ausbildung und Studium

### Schülerinnen und Schüler für duale Ausbildung gewinnen

- Berufsbilder in Schulen bekannter machen (branchenspezifische Informationsveranstaltungen, Aufklärungs- und Imagekampagnen, Aktionen zu Berufsbildern und Karrieremöglichkeiten organisieren, gute Beispiele präsentieren)
- Jugendliche zu Weiterbildungs- und Aufstiegschancen beraten
- Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen ausbauen (Praxisberichte von Unternehmen in Schulen, Erweiterung von Praxiserprobungen in Betrieben)
- pädagogische Begleitung für Jugendliche mit persönlichen Problemlagen oder mit Fluchtgeschichte verstärken und professionalisieren
- Konzepte für Lehrpraktika und Fortbildungen entwickeln, Schnuppertage für Lehrkräfte in Unternehmen anbieten
- Jugendliche bis zur Ausbildungsreife qualifizieren
- Eltern verstärkt einbinden

### Nachwuchs für MINT-Berufe sichern

- vorhandene Maßnahmen bündeln und gute Projekte auf andere Teilregionen übertragen
- Informationsangebote zu technischen Berufsbildern an Schulen und Hochschulen ausweiten.
- Curricula um das Thema „Digitalisierung“ erweitern.
- Kooperationen von Unternehmen ausbauen
- Chancen der zdi-Zentren nutzen
- die Lehrausbildung für gewerblich-technische Fächer in den OWL-Hochschulen stärken

### Ausbildungsabbrüche vermeiden

- Auszubildende und Unternehmen in der Ausbildung durch Paten- oder Mentorenmodelle unterstützen
- Angebote zum Konfliktmanagement entwickeln, Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder anbieten



- Ausbilderinnen und Ausbilder zusätzlich pädagogisch qualifizieren, um die Ausbildungsqualität zu verbessern.
- Eltern in die Ausbildung verstärkt einbeziehen

### Jugendliche mobil machen

- Ausbildungspartnerschaften und -verbände zur Unterstützung der Mobilität entwickeln (gemeinsame Fahrdienste, kostenlose Unterbringungsmöglichkeiten vor Ort)
- Mobilität und Flexibilität der Jugendlichen durch Auslandsaufenthalte und Austauschprogramme erhöhen

### Zugang zur Hochschule verbessern

- Informations- und Beratungsangebote für beruflich qualifizierte Interessentinnen und Interessenten zum Hochschulzugang ohne Abitur ausbauen
- zielgruppenspezifische Vorbereitungs- und Unterstützungsprogramme entwickeln, die beruflich Qualifizierten den Übergang in ein Hochschulstudium erleichtern

### Nutzung berufsbegleitender Studiengänge erhöhen

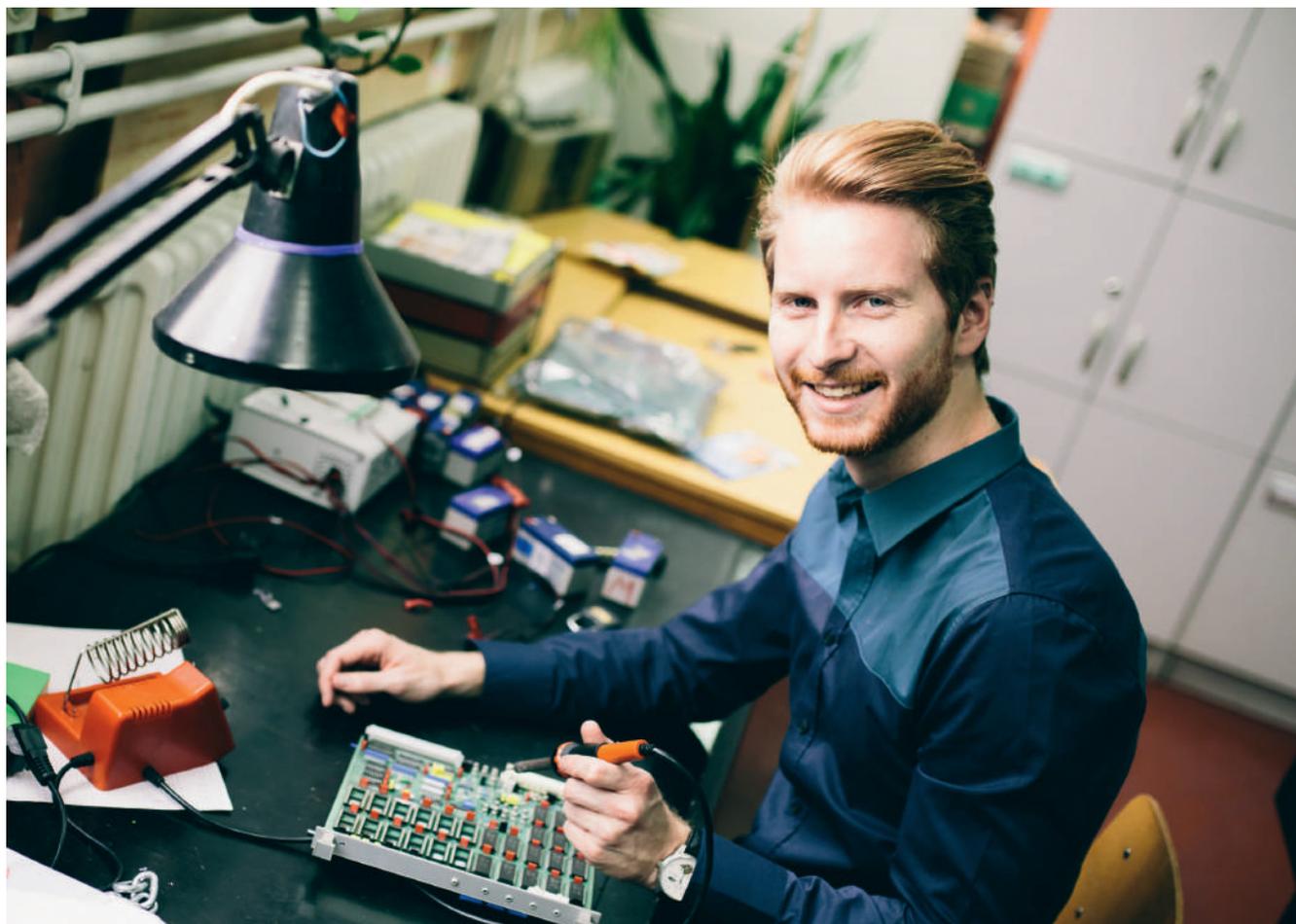
- kleine und mittlere Unternehmen für den Ausbau berufsbegleitender Studiengänge gewinnen
- jungen Menschen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten verdeutlichen
- Transparenz schaffen und positive Beispiele herausstellen
- Abstimmung zwischen Hochschulen und Wirtschaft optimieren

### Studienabbrüche vermeiden

- Angebote zur Berufsorientierung und Beratung für Studierende ausweiten
- Angebote an Hochschulen ausbauen, um Kompetenzen von Studienabbrechern sichtbar zu machen und berufliche Perspektiven zu schaffen
- Studierende zur Weiterführung des Studiums motivieren und bis zum Abschluss des Studiums unterstützen

### Übergang von der Hochschule in die Wirtschaft verbessern

- Kooperationen von Hochschulen und Wirtschaft ausbauen, um Absolvent/innen in OWL zu halten und sie an die Region zu binden.
- Vergabe von Stipendien durch Unternehmen steigern
- Unternehmen für Projekt- und Praktikumsangebote oder Patenschaften für Studierende gewinnen



## Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern

Demografische und branchenspezifische Entwicklungen machen es für Unternehmen zunehmend zu einer Herausforderung, qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, die zur Erhaltung ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit benötigt werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 50 Beschäftigten sind perspektivisch vom Fachkräftemangel betroffen. Daraus ergibt sich besonders für diese Unternehmen die Notwendigkeit, langfristiger zu planen und wirksame Instrumente zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln.

Durch die Verschärfung des Wettbewerbs um qualifizierte Fach- und Führungskräfte werden personalstrategische Maßnahmen zunehmend wichtiger. Unternehmen, die einen guten Ruf als Arbeitgeber haben, finden leichter passende Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt. Kleineren und mittleren Unternehmen fehlen aber häufig das Know-How und die Ressourcen für ein Personalmarketing, das über die klassischen Methoden wie Stellen- und Imageanzeigen hinausgeht.

Neben der Gewinnung ist auch die Bindung von Personal ein zentrales Element zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Die Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen wird dabei von vielen betriebsinternen Faktoren beeinflusst. Bezahlung, Karriereöglichkeiten und Betriebsklima, aber auch Rahmenbedingungen wie Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeiten, Arbeitsabläufe, betriebsinterne Kommunikation und Transparenz hinsichtlich der Entscheidungsabläufe spielen hier eine Rolle.

### 1. Personalentwicklung optimieren

#### Fachkräftebedarf von KMU analysieren

Kleine Unternehmen verfügen oft nicht über die Ressourcen für den Aufbau einer langfristigen Personalplanung und handeln daher im Rahmen der jeweiligen Auftragslage. In einem ersten Schritt empfehlen die Arbeitsgruppen „Fachkräftesicherung in KMU“ und „Arbeitgeberattraktivität“ daher, deutlich mehr kleine und mittlere Unternehmen für eine betriebliche Analyse des Fachkräftebedarfs zu gewinnen und für sie handhabbare Instrumente zu entwickeln.



### Präventive Gesundheitsförderung ausbauen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt die gesundheitliche Prävention im Betrieb an Bedeutung. Gesunderhaltung – auch der jüngeren Beschäftigten – ist wegen steigender Lebensarbeitszeiten eine wichtige Zukunftsinvestition. Besonders in Branchen mit körperlichem Verschleiß wie Altenpflege und Handwerk sowie bei Schichtarbeit sind die Ausfälle der Beschäftigten aufgrund hoher Belastungen schon vor dem Rentenalter hoch. In OWL werden aus Sicht der Arbeitsgruppen Instrumente und Konzepte zur präventiven Gesundheitsförderung benötigt, die den Anforderungen in KMU gerecht werden.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken

Ein erheblicher Teil des regionalen Fachkräftepotenzials kann nicht genutzt werden, weil Frauen und Männer auf Grund von Betreuungsaufgaben im privaten Umfeld dem Arbeitsmarkt nur teilweise oder gar nicht zur Verfügung stehen. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichert langfristig bereits vorhandene Potenziale der

Beschäftigten im Unternehmen. Die Arbeitsgruppen empfehlen daher, OWL als familienfreundlichen Standort weiter zu positionieren und KMU für das Thema Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor zu gewinnen.

## 2. Innovative Formen des Personalmarketings für KMU entwickeln

### Regionales Engagement und Kooperationen unterstützen

KMU gewinnen ihre Fachkräfte vor allem im lokalen Umkreis. Die klassischen Methoden des Personalmarketings wie Stellen- und Imageanzeigen in der Regionalpresse führen in Branchen mit Fachkräftemangel aber immer seltener zu schnellen und erfolgreichen Stellenbesetzungen. Die informellen und kostengünstigen Personalmarketingstrategien – wie Kooperationen mit Schulen und Hochschulen oder Jobmessen werden von kleinen und mittleren Unternehmen in OWL noch in unterschied-

## Handlungsfeld 2

lichem Maße genutzt. Auch internetbasierte Rekrutierungsverfahren bieten hier eine Chance. Betriebliche Kooperationen sind aus Sicht der Arbeitsgruppe eine gute Möglichkeit, Strategien gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln. Gemeinsame regionale Aktivitäten erhöhen die Bekanntheit der Betriebe und ihre Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeber.

### Chancen der Digitalisierung nutzen

Digitaler Wandel, Vernetzung und Arbeit 4.0 werden für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu einem immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor. Mit dem Spitzencluster it's owl profiliert sich die Region seit 2012 bundesweit und international als innovativer Technologiestandort. Damit Unternehmen die technischen Chancen der Digitalisierung und Vernetzung optimal nutzen können, werden zwangsläufig auch Veränderungen in der Arbeitswelt erforderlich: neue Formen der Arbeitsorganisation, veränderte Anforderungen an Beschäftigte, angepasste Berufsbilder und Qualifizierungen müssen berücksichtigt werden.

### Personalbörsen ausweiten

14 | Gute Erfahrungen bei der Fachkräfteakquise wurden in der Region immer wieder mit der Durchführung von Personalbörsen gemacht. Die Zusammenführung von Nachwuchskräften mit den Betrieben der Region durch Kontakt- und Bewerbungsgespräche im Rahmen von Veranstaltungen und Messen ist ein wichtiges Instrument des Personalmarketing, das nach Auffassung der Arbeitsgruppen von kleinen und mittleren Unternehmen noch mehr genutzt werden kann.

### Die Stärken des Standorts OWL nutzen

Im Personalmarketing spielt auch die Positionierung der Region OWL als attraktiver Lebens- und Arbeitsort für die überregionale Rekrutierung eine wichtige Rolle. Gerade bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften können Informationen über den Standort des Unternehmens das Interesse potentieller Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich beeinflussen. Vor allem der Spitzencluster it's owl bietet dafür eine Basis: der Erfolg von it's OWL unterstreicht ebenso wie die Wahl unter die

Top 5 der deutschen Innovationsregionen, welche Bedeutung OWL als führender Technologiestandorte in Europa inzwischen hat. Eine ergänzende Empfehlung der Arbeitsgruppen ist deshalb, Unternehmen dafür zu sensibilisieren, die Vorzüge und Chancen der Region OWL in ihre Außenarbeit aufzunehmen.



## it's OWL

Wie können Unternehmen aus OWL auch mit begrenzten Ressourcen die neuen Technologien nutzen? Einen entscheidenden Entwicklungsdynamischen Schub auf diesem Weg erhält die Region seit 2012 durch den Erfolg des Technologie-Netzwerks „it's OWL“ (Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe). Hier entwickeln Hochschulen und Forschungseinrichtungen anwendungsorientierte Technologien und Methoden für intelligente Produkte und Produktionsprozesse, beispielsweise in der Mensch-Maschine-Interaktion oder der intelligenten Vernetzung von Komponenten und Maschinen. Mit der Auszeichnung

im Spitzencluster-Wettbewerb des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gehört unsere Region zu den 15 Spitzenclustern, die für Hightech-Kompetenz in Deutschland stehen. OstWestfalenLippe wurde 2014 durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie als eine der TOP 5 innovativsten und effizientesten Regionen in Deutschland ausgezeichnet.

Das Technologie-Netzwerk:  
Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe

**it's owl**

## Empfehlungen der Arbeitsgruppen Fachkräftesicherung in KMU und Arbeitgeberattraktivität

### Ermittlung des Fachkräftebedarfs und Optimierung der Personalentwicklung

- einen „Baukasten“ mit mittelstandstauglichen Instrumenten zur innerbetrieblichen Bedarfsanalyse und Strategieentwicklung erarbeiten und bereitstellen
- Erfahrungsaustausch für Führungskräfte in KMU organisieren
- KMU zu erfolgreichen Instrumenten zur Fachkräftesicherung befragen, gute Beispiele verbreiten
- betriebsnahe Beratung von KMU ausweiten
- Qualifizierungs- und Schulungsangebote für Personalverantwortliche entwickeln

### Betriebliche Gesundheitsförderung

- vorhandene Instrumente für KMU verbreiten und weiterentwickeln, gute Beispiele kommunizieren
- Unternehmenskooperationen zum Gesundheitsmanagement fördern
- Beratungsangebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung ausweiten

### Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Organisation und Personalentwicklung in Unternehmen ausbauen, um das Fachkräftepotenzial von Frauen zu fördern
- Chancen der Digitalisierung und Vernetzung für die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation nutzen

- Öffentlichkeitsarbeit und Maßnahmen zum Thema „Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor für Unternehmen“ verstärken
- Fach- und Führungsaufstieg von Frauen (mit Familienaufgaben) fördern

### Regionales Engagement und regionale Kooperationen

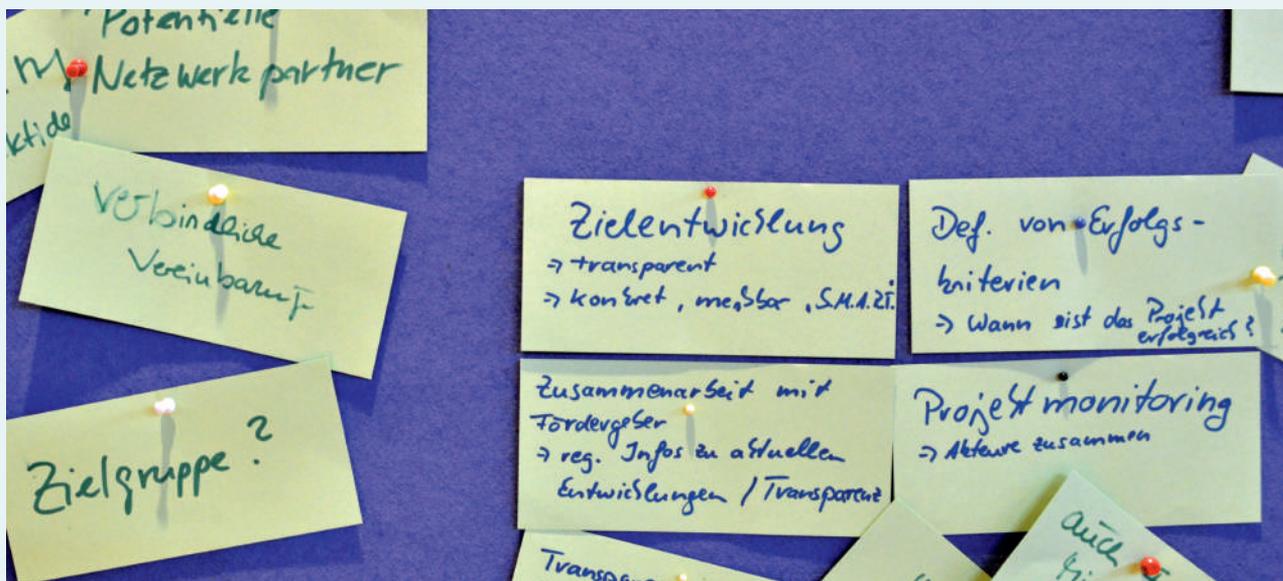
- strategisches Personalmanagement durch Unternehmenskooperationen ausbauen
- gemeinsame Kommunikationsmaßnahmen für Unternehmensverbände entwickeln und KMU bei der Umsetzung unterstützen (gemeinsame Messeauftritte, Öffentlichkeitsarbeit etc.)

### Internetbasierte Rekrutierung

- KMU zu neuen internetbasierten Instrumenten des Personalmarketings beraten (Social Media, Web 2.0-Technologien etc.)
- Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote für den Einsatz von Social Media in KMU entwickeln

### Personalbörsen

- Personalbörsen an unterschiedlichen Standorten in OWL durch Kooperationen zwischen Hochschulen und KMU ausweiten





## Berufliche Qualifikationen ausbauen

Ein Faktor, der wesentlich zum drohenden Fachkräftemangel in OWL beiträgt, ist die Diskrepanz zwischen benötigten Qualifikationen und vorhandenen Kompetenzen der Beschäftigten. Vor allem der technologische Wandel und die Digitalisierung der Produktions- und Dienstleistungssysteme stellen hier neue Anforderungen. Die Steigerung des regionalen Qualifikationsniveaus durch Weiterbildung stellt eine langfristige Strategie zur Fachkräftesicherung dar.

### 1. Weiterbildung ausweiten – Potenziale nutzen

#### Bildungsbeteiligung aller Beschäftigten erhöhen

Die Arbeitsgruppe „Berufliche Qualifikation ausbauen“ empfiehlt für alle Beschäftigtengruppen die Entwicklung von individuellen Ansprachekonzepten. Konzepte zur Kompetenzfeststellung und Berufswegeberatung werden als geeignete Maßnahmen gesehen, um die Partizipation an Weiterbildung zu steigern. Transparenz und regionale Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten können die Teilnahme an Weiterbildung in OWL weiter verbessern.

#### Qualifizierungsinitiative für an- und ungelernte Arbeitskräfte

Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau verlieren in der Wirt-

schaft an Bedeutung. Für gering qualifizierte Arbeitskräfte wird es immer schwieriger, den Anforderungen von Unternehmen zu genügen. Gleichzeitig besteht häufig eine Distanz zum Lernen und Unklarheit über den Nutzen einer Weiterbildung.

Die Arbeitsgruppe schlägt deshalb eine regionale Qualifizierungsinitiative für An- und Ungelernte vor, die sowohl Kompetenzfeststellung und Berufswegeberatung als auch konkrete Weiterbildungsangebote umfasst und Unternehmen bei der Erschließung neuer Fachkräfteresourcen unterstützt. Zugleich sollen An- und Ungelernte die Chance erhalten, sich berufliche Perspektiven und neue Tätigkeitsfelder zu erschließen. Zielgruppe sind auch Personen, die erwerbstätig sind, aber aufstockende Grundsicherungsleistungen (SGB II) bekommen.

Ziel ist, das Bewusstsein von Unternehmen für die Chancen der beruflichen Weiterbildung von Personen mit niedrigen Qualifikationsprofilen zu schärfen und die generelle Bereitschaft zur Fortbildung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst zu steigern. Des Weiteren ist es erforderlich, die Zugänge zur Externenprüfung und zum Erwerb modularer Teilqualifikationen zu optimieren. Vorbereitungskurse zur Motivation und Hinführung zum Lernen können sich als hilfreiche unterstützende Maßnahmen erweisen.

### Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen verbessern

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Top- und Mittelmanagement liegt in OWL bei 18 Prozent, da häufig gezielte Frauenförderstrategien in KMU sowie flexible Bildungsangebote fehlen.

Um das berufliche Know-how und Aufstiegschancen von Frauen zu fördern, empfiehlt die Arbeitsgruppe, Qualifizierungsangebote für Frauen zu entwickeln, die sich an den Rahmenbedingungen berufstätiger Frauen orientieren. Zudem schlägt sie vor, Organisations- und Personalentwicklung in den Unternehmen so zu gestalten, dass die spezifischen Anforderungen an Arbeitszeitgestaltung, Prozessorganisation und persönliche Entwicklungswege berücksichtigt werden. Unterstützende Beratung von KMU bei der Implementierung und Weiterentwicklung geeigneter Förderstrategien dient dazu, die Fachkräftepotentiale von (hoch)qualifizierten Frauen zu erschließen. Die Zielgruppe der Alleinerziehenden soll hier auch Berücksichtigung finden.

### Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen

Unternehmen profitieren erheblich, wenn ältere Beschäftigte fachlich und körperlich fit sind. Die Bildungsbeteiligung älterer und erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deshalb ein wichtiger Faktor für die Fachkräftesicherung.

Lebensphasenorientierte Qualifizierungsangebote mit Gesundheitsberatung und Projekten zur Vorbereitung auf eine altersgerechte Tätigkeit sind geeignet, die Potenziale älterer Beschäftigter zu erhalten. Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern beugt Wissensverlusten vor und hilft bei der Förderung von Nachwuchskräften.

### Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten vorantreiben

Die Weiterbildungsbeteiligung bei Zuwanderinnen und Zuwanderern ist unterdurchschnittlich. Für die Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppe sind umfangreiche Maßnahmen notwendig: das Potenzial von Zugewanderten – besonders von Flüchtlingen – kann nur erschlossen werden, wenn flächendeckend Maßnahmen zur Sprachförderung, möglichst verknüpft mit beruflicher Qualifizierung zur Verfügung stehen. Zugewanderte müssen verstärkt beim Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung und bei der Karriereplanung begleitet und unterstützt werden. Der Bedarf an Beratungsstrukturen und flankierenden Hilfen, z.B. bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, nimmt vor diesem Hintergrund nochmals zu.

### Berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderungen fördern

Bei der Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften stehen Menschen mit Behinderungen oft nicht im Fokus der Unternehmen. Sie haben somit größere Hürden zu überwinden, um sich am Arbeitsmarkt zu behaupten. Mit der richtigen Unterstützung bei der Integration und der Schaffung von förderlichen Arbeitsbedingungen stellen sie sehr wohl motivierte, engagierte und wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. In Ost-WestfalenLippe hat sich das Netzwerk „Aktion Inklusion OWL“ entwickelt, das mit Veranstaltungen zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Belange der behinderten Menschen sensibilisiert.

## 2. KMU für Lebenslanges Lernen öffnen

Im europäischen Vergleich nutzen deutsche Unternehmen sehr wenig Weiterbildungsangebote. Neben der Sensibilisierung der Unternehmen empfiehlt die Arbeitsgruppe, auch die Weiterbildungslandschaft in OWL mit ihren Angeboten in den Blick zu nehmen. Weiterbildungsangebote in der Region sollten daraufhin überprüft werden, ob weiterbildungsfernere Zielgruppen erreicht werden oder die bestehenden Angebote ergänzt werden müssen. Um Produktionsausfallzeiten für Betriebe zu minimieren, wird es insbesondere darauf ankommen, möglichst arbeitsplatznahe Qualifizierungsformen zu entwickeln.

Gleichzeitig sieht die Arbeitsgruppe den Bedarf, gerade KMU fit zu machen für eine individuelle Personalentwicklungsplanung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei sollten auch gezielt Branchen in den Blick genommen werden, die einen entsprechenden Fachkräftemangel erwarten oder bereits zu verzeichnen haben.



### Empfehlungen der Arbeitsgruppe Berufliche Qualifikation ausbauen

#### Bildungsbeteiligung aller Beschäftigten erhöhen

- Bedarfe und Angebote beruflicher Qualifizierung analysieren und mit den vorhandenen Bildungskapazitäten abgleichen
- Motivations- und Öffentlichkeitsarbeit verstärken, damit vorhandene Beratungsangebote genutzt werden (zielgruppenspezifische Ansprachekonzepte entwickeln)
- Angebote zur Kompetenzfeststellung, Berufswegeplanung und Weiterbildungsberatung ausbauen
- Qualifizierungs- und Beratungsangebote zum flexiblen Einsatz von Beschäftigten entwickeln (z.B. Mehrfachqualifizierungen, die auch betriebsübergreifend verwendet werden können)

#### Potenziale an- und ungelernter Arbeitskräfte nutzen

- Unternehmen für die betriebliche Qualifizierung von Geringqualifizierten gewinnen
- Zugänge zu Angeboten der Externenprüfung optimieren
- Zugänge zum Erwerb modularer Teilqualifikationen verbessern
- Über Vorbereitungskurse zum Lernen motivieren und zur Weiterbildung führen

#### Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen verbessern

- Organisation und Personalentwicklung in Unternehmen ausbauen, um das Fachkräftepotenzial von Frauen zu fördern
- Angebote zur beruflichen Entwicklung von Frauen erarbeiten
- Angebote zur Aufstiegsqualifizierung und –förderung von Frauen ausweiten

#### Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen

- Lebensphasenorientierte Qualifizierungsangebote inklusive Gesundheitsberatung (z.B. für die Altenpflege) entwickeln

- Angebote zur Vorbereitung auf eine altersgerechte Tätigkeit konzipieren
- Fortbildungs- oder Coachingangebote ausweiten, die das Erfahrungswissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzbar machen (Wissensmanagement)

#### Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten vorantreiben

- Interkulturelle Bildungsbegleitung für Migrantinnen und Migranten anbieten, die dequalifiziert beschäftigt sind
- Qualifizierungsangebote zur fachlichen und sprachlichen Förderung am Arbeitsplatz entwickeln
- Mentoringprogramme für ausländische Studentinnen und Studenten an den Hochschulen in OWL einführen

#### KMU für Lebenslanges Lernen eröffnen

- Überprüfung des Weiterbildungsbedarfs im Mittelstand
- Förderung von branchenspezifischen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung
- Förderung individueller, vorausschauender Personalentwicklungsplanung in KMU

#### Berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderungen fördern

- Schaffung von guten Arbeitsbedingungen für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen
- Unterstützung von Fachkräften mit Behinderungen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt
- Entwicklung von Qualifizierungsangeboten unter Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von behinderten Menschen



## Institutionen in den Arbeitsgruppen

Die Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in OWL wurden von den vier Arbeitsgruppen „Ausbildung und Studium“, „Arbeitgeberattraktivität“, „Fachkräftesicherung in KMU“ und „Berufliche Qualifikationen ausbauen“ entwickelt. In den Arbeitsgruppen waren folgende Institutionen und Unternehmen vertreten:

- Agentur für Arbeit Bielefeld
- Agentur für Arbeit Herford
- Agentur für Arbeit Paderborn
- Arbeitgeber Westfalen-Lippe e.V.
- Bertelsmann Stiftung
- Bezirksregierung Detmold
- DGB Region OstWestfalen-Lippe
- ELHA-MASCHINENBAU Liemke KG
- GfW Kreis Höxter mbH
- Handwerkskammer OstWestfalen-Lippe zu Bielefeld
- Hochschule OstWestfalen-Lippe
- Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold
- Industrie- und Handelskammer OstWestfalen zu Bielefeld
- Initiative für Beschäftigung OWL e.V.
- Jobcenter Kreis Gütersloh
- Jobcenter Kreis Paderborn
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL
- Kreis Herford
- Kreis Lippe
- Kreis Minden-Lübbecke
- Kreis Paderborn
- OstWestfalenLippe GmbH
- pro Wirtschaft GT GmbH
- SC electronic service GmbH
- Stadt Bielefeld
- Universität Bielefeld
- Universität Paderborn
- WEGE mbH
- WfG Paderborn mbH
- Zerspanungstechnologie Poggengerd GmbH

## Die Regionalagentur OWL

Ein großer Teil der Landespolitik wird in den Regionen Nordrhein-Westfalens realisiert. Mit Hilfe der Regionen kann das Land seine arbeitspolitischen Ziele am besten erreichen. Mit der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen trägt die Regionalagentur OWL dazu bei, die Wirtschaftskraft der Region OstWestfalenLippe zu stärken und die Qualifikation von Beschäftigten weiterzuentwickeln. Die Regionalagentur OWL verbindet die Region und ihre Akteure mit dem Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie unterstützt im Rahmen der Arbeitspolitik die Umsetzung der Vorhaben des Landes vor Ort und informiert die regionale Öffentlichkeit.

Bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Nordrhein-Westfalen übernimmt die Regionalagentur zentrale Aufgaben. Dafür hat die Regionalagentur OWL regionale Förderschwerpunkte entwickelt, die sich an der Struktur, den Trends und der aktuellen Bedarfslage in OstWestfalenLippe orientieren. Regionales Ziel ist es insbesondere, die

- Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu unterstützen
- Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten zu optimieren
- berufliche Integration von jungen Menschen zu verbessern
- Ausbildungschancen für Jugendliche zu erhöhen
- besonders Benachteiligten am Arbeitsmarkt vor Ausgrenzung zu schützen
- beruflichen Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen
- Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern.

Trägerin der Regionalagentur OWL ist die OstWestfalenLippe GmbH. Die Regionalagentur ist die Geschäftsstelle des Lenkungskreises. Er ist das formale Entscheidungsgremium der institutionalisierten Arbeitsmarktpolitik in OstWestfalenLippe. Unterstützt wird der Lenkungskreis durch den Vorbereitenden Arbeitskreis.

**[www.regionalagentur-owl.de](http://www.regionalagentur-owl.de)**

# Impressum

## Regionalagentur OstWestfalenLippe

OstWestfalenLippe GmbH  
Jahnplatz 5, 33602 Bielefeld  
Tel. 0521 96733-0  
info@regionalagentur-owl.de  
www.regionalagentur-owl.de

**Verantwortlich:** Herbert Weber  
(Geschäftsführer OWL GmbH)  
Martina Möhring (Leiterin Regionalagentur)

**Redaktion:** Martina Möhring, Silke Erdmann

**Bilder:** AGW, CLAAS KGaA mbH, Fotolia, Initiative für Beschäftigung OWL e.V., Joe Kramer, Kolping Akademie für Gesundheit und Sozialwesen gGmbH, OBS (PVD Pflegedienst Deutschland GmbH & Co. KG), Regionalagentur OWL, Schelpmeier (Copyright: HS OWL), Stadtwerke Bielefeld, Universität Paderborn, SPIER GmbH & Co. Fahrzeugwerk KG, ZAM Ausbildung gGmbH

Stand: Januar 2016

Mit finanzieller Unterstützung des Landes  
Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



**OWL**  
**OstWestfalenLippe**  
Gesellschaft zur Förderung der Region mbH  
Regionalagentur