



Kräfte bündeln. Fachkräfte sichern.

Projekte und Strategien für Südwestfalen

 **Südwestfalen**
Regionale 2013

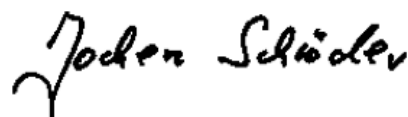
Editorial

Gut ausgebildete Fachkräfte sind die Grundlage für Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Das gilt insbesondere für Südwestfalen als eine der bedeutendsten Industrieregionen Deutschlands. Die hier überdurchschnittlich stark vertretenen kleinen und mittleren Unternehmen sind bereits heute stärker von Fachkräftemängeln betroffen als Großunternehmen mit zum Teil beträchtlichen Ressourcen in ihren Personal- und Marketingabteilungen. Gleichzeitig mit dem Rückgang der Bevölkerung und sinkenden Schülerzahlen wird sich in den kommenden Jahren in Südwestfalen der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter verringern. Es deutet sich eine drastische Verknappung des Arbeitskräfteangebotes in der Region an.

Die arbeitsmarktpolitischen Akteure, Unternehmen und Bildungseinrichtungen in Südwestfalen haben bereits seit längerem entsprechenden Handlungsbedarf erkannt. An Initiativen und Projekten besteht in der Region kein Mangel. Zu diesem Ergebnis kommt ein Handlungspapier, das im Rahmen des ersten REGIONALE 2013-Projekts „Branchenkompetenzen Südwestfalen“ ausgearbeitet wurde. Das Papier bietet einen breiten Überblick über Akteure und Projekte in der Region.

Die vorliegende Broschüre fasst wesentliche Aussagen des Handlungspapiers zusammen. Südwestfälische Projekte werden dabei erstmals nach Themengebieten geordnet – von der frühkindlichen Förderung bis zur Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitslo-

ser. Auch wenn dabei kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden kann, finden Sie im Folgenden eine umfassende Sammlung von Maßnahmen, die das Problem des Fachkräftemangels in der Region Südwestfalen aufgreifen. Für Fragen zum Thema steht Ihnen Kirsten Staubach (02352 – 9272-19) als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Bei ihr kann auch das Handlungspapier angefordert werden. Sprechen Sie uns an!



Jochen Schröder, Geschäftsführer der GWS – Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis GmbH
Projekt Branchenkompetenzen Südwestfalen

in Kooperation mit:

- Wirtschaftsförderung Kreis Soest GmbH
- KM:SI GmbH Kompetenzregion Mittelstand Siegen-Wittgenstein
- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH
- Kreis Olpe, Stabsbereich 1, Wirtschafts- und Strukturförderung
- Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
- Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland
- Industrie- und Handelskammer Siegen
- Handwerkskammer Südwestfalen
- Handwerkskammer Dortmund

Inhalt

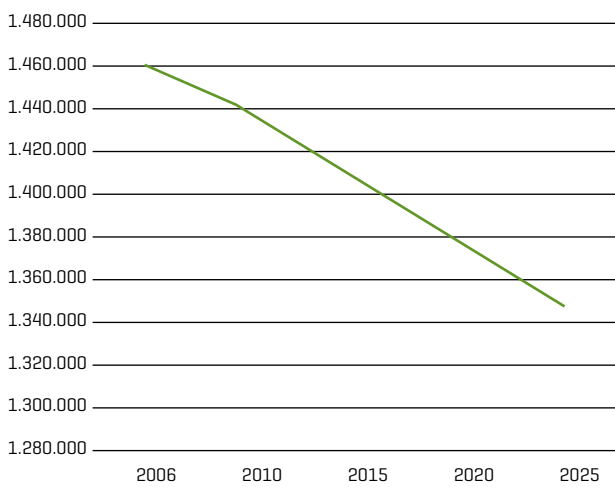
| | Seite |
|--|-------|
| Editorial | 2 |
| Inhalt | 3 |
| Demografische Entwicklungstrends in Südwestfalen | 4 |
| Die Perspektive der Unternehmen | 6 |
| Projekte zur Fachkräftesicherung | 8 |
| · Frühkindliche Förderung | 10 |
| · Berufs- und Studienorientierung | 12 |
| · Ausbildungsreife | 14 |
| · Fachkräfteansprache und Personalanwerbung | 16 |
| · Personalentwicklung | 18 |
| Ausblick | 20 |
| Adressen und Materialien | 23 |

Demografische Trends in Südwestfalen

Bevölkerungsprognose

Aktuelle Daten erlauben verlässliche Prognosen zur Fachkräfteentwicklung in Südwestfalen. Zwischen 1995 und 2009 nahm die Bevölkerung um 3 % ab. Laut Prognose der Bertelsmann-Stiftung bis zum Jahr 2025 wird sich dieser Trend fortsetzen.

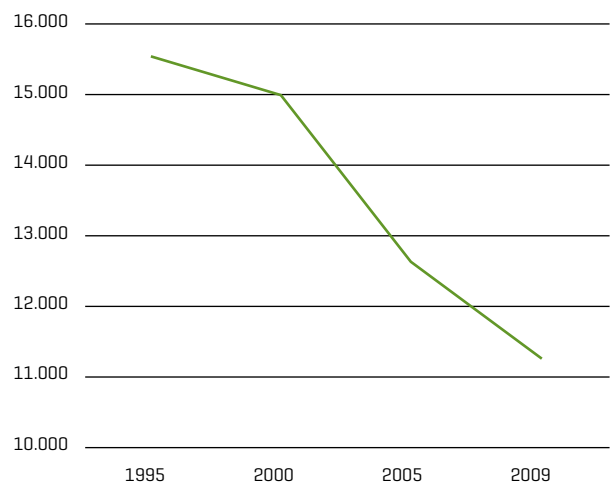
Bevölkerungsprognose Südwestfalen bis 2025



Geburtenentwicklung

Die Geburtenentwicklung der letzten Jahre macht klar: Südwestfalen befindet sich in einer negativen Entwicklungsspirale. Der relative Geburtenrückgang zwischen 1995 und 2009 betrug 27,4 %.

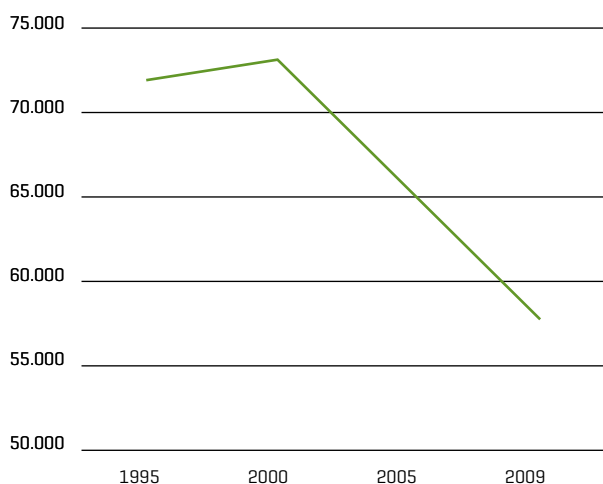
Geburtenentwicklung in Südwestfalen



Sinkende Schülerzahlen

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen in Südwestfalen ist zwischen 1995 und 2009 um 4% gesunken. Vor allem die stark schrumpfende Zahl der Grundschüler wird sich bereits in einigen Jahren bei der Ausbildungsplatzbesetzung auswirken.

Entwicklung der Grundschüler in Südwestfalen



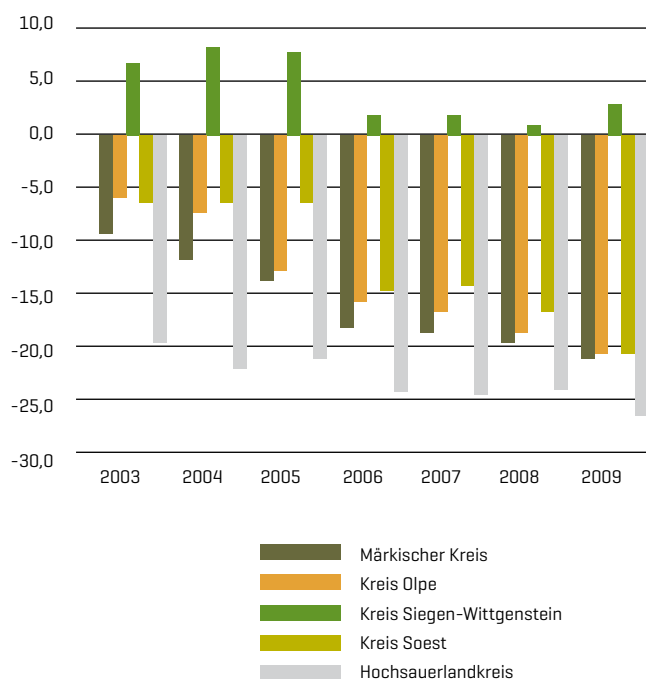
Studierende

Bei immer mehr forschungs- und wissensintensiven Industrien und Dienstleistungen steigt der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitnehmern. Gleichzeitig ist der Anteil von Akademikern an den Beschäftigten in Südwestfalen mit 6,4% unterdurchschnittlich [NRW: 9,5%]. Die meisten Studierenden an südwestfälischen Hochschulen stammen aus der Region. Mit Blick auf die zukünftige Schülerentwicklung ist es daher umso wichtiger, den potenziellen studentischen Nachwuchs frühzeitig zu binden.

Negative Wanderung

Verstärkend zur negativen Bevölkerungsentwicklung wirkt sich das Wanderungsverhalten auf die Fachkräftesituation in Südwestfalen aus. Vor allem die Bildungswanderung, also die Fort- und Zuzüge von 18- bis 24-Jährigen, entwickelt sich in der Region negativ.

Bildungswanderung in Südwestfalen*



*

Der Indikator Bildungswanderung wird von der Bertelsmann Stiftung wie folgt berechnet: $[Zuzüge\ 18-24-Jährige - Fortzuzüge\ 18-24-Jährige] / Bevölkerung\ 18-24-Jährige * 1000$. Dabei bezieht sich der Wanderungssaldo auf einen Zeitraum über vier Jahre, der in Bezug zum aktuellen Bevölkerungsstand gestellt wird. Der Indikator gibt Auskunft über die Attraktivität der Kommune für Studierende und Auszubildende.

Situation in den südwestfälischen Unternehmen

Was tun südwestfälische Unternehmen zur Fachkräftesicherung? Welche Ideen gibt es und welche Schwierigkeiten? Und wo besteht Handlungsbedarf? Auskunft dazu geben die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Rahmen des Projektes „Branchenkompetenzen Südwestfalen“. Untermauert werden sie von 50 Leitfadengesprächen mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Unternehmen sowie einer Sekundäranalyse bestehender Studien. Ein Auszug:

Wie rekrutieren südwestfälische Unternehmen Fachkräfte?

- Eigene Ausbildung [88 %]
- Stellenanzeigen in der Presse [74 %]
- Agentur für Arbeit [70 %]
- Internet [65 %]
- Mund-zu-Mund-Propaganda [56 %]
- Head-Hunter [29 %]

Welche weiteren Strategien verfolgen regionale Unternehmen?

- Fachliche Weiterbildung [71 %]
- Kooperation mit Schulen [68 %] und Hochschulen [61 %]
- Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern [57 %]
- Auftritt auf Bildungsmessen [54 %]

Wo liegen die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte?

- Unpassende fachliche Qualifikation [85 %]
- Rückläufige Bewerberzahlen [50 %]
- Gehaltsvorstellungen, das Image des Standortes oder mangelnde soziale Kompetenzen [vereinzelte Nennungen]

Gefahren für südwestfälische Unternehmen und die regionale Wirtschaft

- 21 % der Unternehmen sehen durch Fachkräftemangel die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft in Gefahr
- 32 % sehen aktuell keine Defizite, doch in Zukunft Probleme auf sich zukommen
- Für 38 % wird der Fachkräftemangel in bestimmten Branchen zum Thema, speziell: metallbearbeitende Berufe, technische Berufe, IT-Bereiche, Ingenieure und Techniker, Ärzte und Pflegepersonal, Maschineneinrichter und Werkzeugbauer

Stolpersteine

- 29 % der befragten Unternehmen geben an, keine Strategien zur Wissenssicherung zu verfolgen, obwohl in naher Zukunft zahlreiche der Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden
- Junge Fachkräfte wünschen eine individuelle Planung ihrer Laufbahn, doch nur die Hälfte der befragten Unternehmen bietet ihnen einen Karriereplan
- Grundlage für eine zielgerichtete Weiterbildungsplanung ist eine Bedarfsanalyse, ein Viertel der befragten Unternehmen gibt allerdings an, nicht regelmäßig den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln

Hier sehen südwestfälische Unternehmen Handlungsbedarf

- Praxisorientierte Berufsorientierung [85 %]
- Zusammenarbeit von Hochschule und Wirtschaft [59 %]
- Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf [50 %]
- Individuelle Förderung in der Schule [47 %]
- Qualifizierte Vorschulbildung [35 %]

Mehr Karrierechancen für Frauen sowie eine verbesserte Kinderbetreuung stehen bei den Nennungen weit unten, obwohl dies in Zukunft immer wichtiger werden wird.



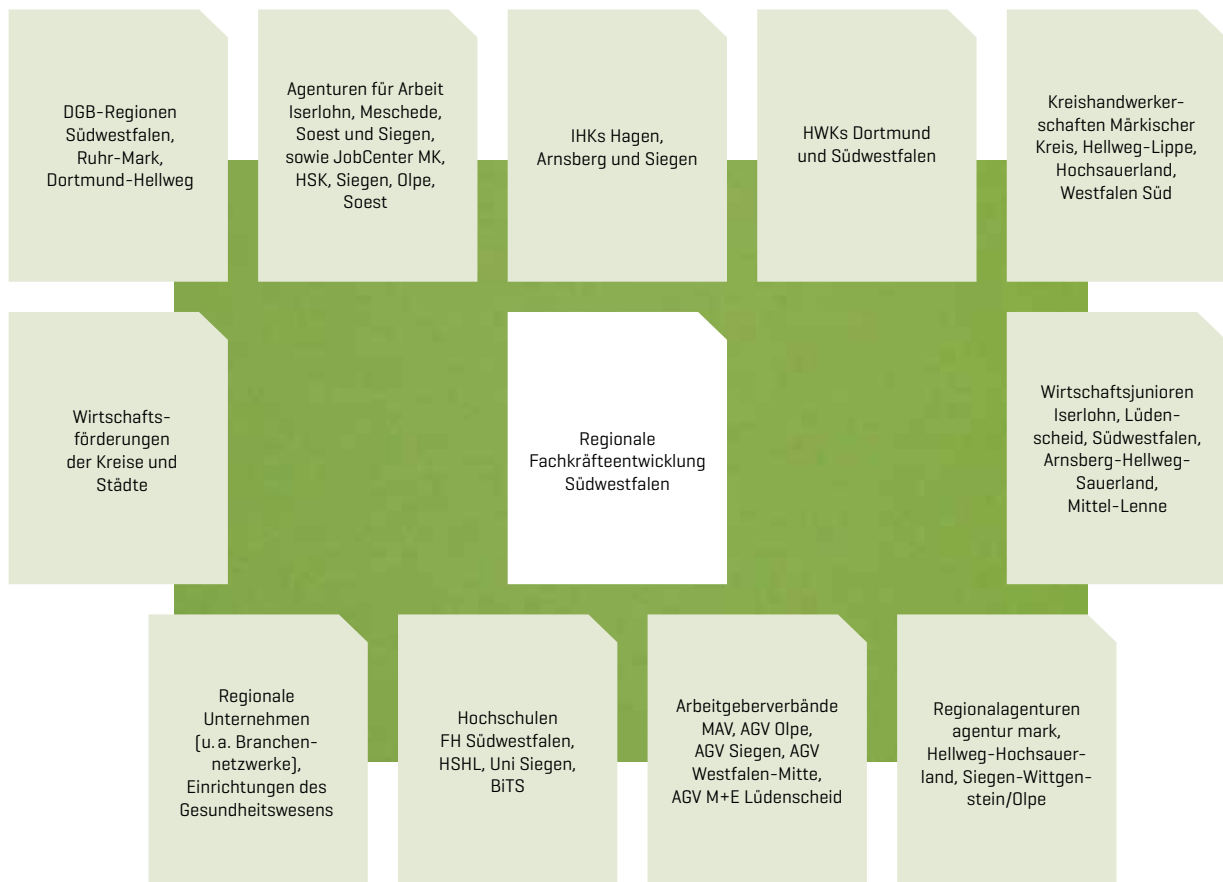
Projekte zur Fachkräftesicherung

Viele Projekte. Zahlreiche Akteure.

Es gibt in Südwestfalen eine Vielzahl von Akteuren und entsprechend zahlreiche Projekte, die im Einzelnen einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Insgesamt ist das Gefüge aus Zuständigkeiten sehr heterogen: Die fünf Landkreise Südwestfalens haben andere Wirkungsradien als die drei Industrie-

und Handelskammern und die zwei Handwerkskammern der Region. Hinzu kommen Arbeitsmarktregionen, DGB-Regionen, Städte, Brancheninitiativen und Verbände – jeder mit einem anderen Wirkungskreis.

Arbeitsmarktpolitische Akteure in Südwestfalen



Projekte und Biografiestadien

Vom Kindergarten bis zum späten Erwerbsleben: Jede Phase der Bildungs- und Erwerbsbiografie bietet Menschen Raum für die Förderung ihres Wissens und ihrer Fachkompetenzen. Die einzelnen Stadien eröffnen aber auch den Arbeitgebern Handlungsfelder, in denen sie Fachkräfte ansprechen können.

Handlungsfelder nach Phasen der Bildungs- und Erwerbsbiografie

| | Frühkindliche Förderung | | Berufs- und Studienorientierung | Ausbildungsreife | Fachkräfteansprache und Personalanwerbung | Personalentwicklung |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|--|--|---|---|
| Kindergarten | Annäherung an MINT | Sprachkompetenz fördern | | | | |
| Grundschule | | | | | | |
| Weiterführende Schule | | | Wecken von MINT-Interesse mit Berufsbezug | Verbesserung von Sprachkompetenz und Kernkompetenzen | Arbeitgeberattraktivität steigern | |
| | | | Kooperationen von Schule-Wirtschaft forcieren | | | |
| | | | Kontakte von Unternehmen und Jugendlichen außerhalb der Schule fördern | | | Kooperationen von Hochschule-Wirtschaft forcieren |
| Ausbildung/ Studium | | | | | Rekrutierungswege optimieren | Spezifische Weiterbildung |
| Erwerbsleben | | | | | | Gezielte Förderung älterer Mitarbeiter |
| | | | | | Aktivierung von Arbeitsmarktreserven | Wissensmanagement optimieren |
| | | | | | | Gezielte Förderung von Frauen |

Projekte zur Frühkindlichen Förderung

Frühkindliche Förderung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit. Sie baut Bildungs- und Sprachdifferenzen bereits vor der Schule ab. Aktivitäten in diesem Bereich haben langfristig Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung.

- Die Stärkung der Lese- und Sprachkompetenz im Kindergartenalter hat Priorität. Besonders Kinder mit Migrationshintergrund profitieren davon.
- Durch Förderung des naturwissenschaftlich-technischen Interesses von Kindergarten- und Grundschulkindern können diese frühzeitig und unvoreingenommen an Technik herangeführt werden.

Haus der Kleinen Forscher

Das Angebot wendet sich an Kindergärten und Grundschulen, die ein „Haus der kleinen Forscher“ sind oder werden möchten. Erzieher/innen und Lehrkräfte erhalten bei Workshops Anregungen für einfache Experimente, z. B. zu den Themen Wasser, Luft, Licht und Energie.

Kontakt: Kreis Junger Unternehmer Iserlohn, AWO Kreisverband Siegen-Wittgenstein/Olpe, Regionales Bildungsnetzwerk Olpe
www.haus-der-kleinen-forscher.de

KisTe

Der Name steht kurz für „Kinder interessieren sich für Technik“. Grundschulen werden mit Boxen ausgestattet, die unterschiedliche Gegenstände für kindgerechtes Experimentieren im naturwissenschaftlichen Bereich enthalten.

Kontakt: KM:SI
www.kmsi.de

Miniphänomenta

Eine Wanderausstellung mit 52 Stationen kann kostenfrei von Grundschulen ausgeliehen werden. Experimente sollen das Interesse der Kinder an Naturwissenschaft und Technik wecken.

Kontakt: regionale Arbeitgeberverbände
www.miniphaenomenta.de

Pfiffikus

Bei Fortbildungen von Pädagogen wird Methodenwissen vermittelt, um bei Kindern Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik zu wecken. Durch stärkere Kooperation der Grundschulen mit Kindergärten sollen die Lehrinhalte aufeinander abgestimmt werden.

Kontakt: Regionales Bildungsbüro des Kreises Soest

Science Lab

Science Lab bietet Fortbildungen für Pädagogen und Forscherkurse für Kinder im technischen Bereich an. Ausgewählte Lizenznehmer können freiberuflich als Kursleiter agieren und das System umsetzen.

Kontakt: Wirtschaftsjuvenoren Lüdenscheid
www.science-lab.de

Spielkiste Technik

Unternehmen spenden an Kindergärten technisch-naturwissenschaftliche Experimentierkästen mit dem Ziel, bei den Kindern frühzeitig Interesse für Berufe im gewerblich-technischen Bereich zu wecken.

Kontakt: IHK Arnsberg
www.ihk-arnsberg.de

Vorlesebibliotheken für Kindergärten

Die regionalen Arbeitgeberverbände statten Kindergärten mit Vorlesebibliotheken aus und bieten Veranstaltungen zur Weiterbildung von Erziehern/innen. Ziel ist es, bei Kindern Freude am Lesen zu wecken.

Kontakt: regionale Arbeitgeberverbände
www.unternehmernrw.net/themen/fruehkindliche-bildung.php

Kinder-Uni

Veranstaltungsreihen mit wissenschaftlichen Vorträgen werden für Kinder (zu verschiedensten Themen aus dem Alltag) angeboten.

Kontakt: FH Südwestfalen, Universität Siegen, Hochschule Hamm-Lippstadt



Projekte zur Berufs- und Studienorientierung

Die Berufsorientierung von Schülern ist häufig vom Engagement einzelner Lehrer abhängig. Bei einer mitunter unübersichtlichen Projektvielfalt können diese aber nicht allein den Prozess von Interessenfindung und Berufswahl unterstützen.

- Regionale Arbeitgeber sind gefragt, Jugendlichen innerhalb und außerhalb der Schule praxisnahe Angebote zur Berufsorientierung zu machen.

- Mit Blick auf die Branchenstrukturen in Südwestfalen haben die MINT-Bereiche, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, besondere Bedeutung. Dem Abbau von Berührungängsten der Jugendlichen mit Themen aus diesen Bereichen muss ein besonderer Stellenwert zukommen.



Ausbildungsinitiative im Handwerk 100++

Die Ausbildungssituation im Handwerk des Märkischen Kreises soll verbessert werden, vor allem durch den Abbau von objektiven Ausbildungshemmnissen und Informationsdefiziten

Kontakt: Berufsbildungszentrum der Kreishandwerkerschaft
Märkischer Kreis
www.bbz-mk.de

Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden

Nicht vermittelte Jugendliche und nicht besetzte Ausbildungsstellen finden hier zueinander. Gleichzeitig werden Jugendliche über ihre Möglichkeiten in Branchen informiert, die noch offene Stellen haben.

Kontakt: IHK Arnsberg, SIHK zu Hagen, Handwerkskammern Südwestfalen und Dortmund, Agenturen für Arbeit

Formel 1 in der Schule

Schülerinnen und Schüler bekommen die Aufgabe, einen funktionsfähigen Modell-Rennwagen zu konstruieren und zu bauen. Damit treten sie auf Landes- und ggf. auf Bundesebene in den Wettbewerb. Schüler gewinnen so einen Einblick in die Praxis

Kontakt: SIHK zu Hagen und FH Südwestfalen
www.f1inschools.de

Gedankenblitz

Schülerinnen und Schüler lösen verschiedene Aufgaben aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Die Gewinnerschule erwartet attraktive Preise.

Kontakt: Wirtschaftsförderung Kreis Soest
www.2011.gedankenblitz-schulwettkampf.de

Berufsberatung der Agenturen für Arbeit

Beratungsangebot zu Ausbildung und Studium, Durchführung von Orientierungsveranstaltungen an Schulen und Herausgabe von Printmedien und Schriftenreihen zur Berufswahl.

Kontakt: Agenturen für Arbeit
www.arbeitsagentur.de

Management AG

Bei dem Berufsorientierungsprogramm stellen Unternehmen Schülern berufliche Alltagspraxis vor und geben Informationen über Anforderungen und Voraussetzungen in unterschiedlichen Berufsfeldern.

Kontakt: SIHK zu Hagen
www.sihk.de

MINToring

Studenten als Mentoren: An Naturwissenschaften interessierte Abiturienten werden in den letzten zwei Schuljahren und im ersten Studienjahr an der Uni Siegen begleitet.

Kontakt: Stiftung der Deutschen Wirtschaft
www.sdw.org/schuelerakademie/mintoring

Siegel „Berufswahlorientierte Schule“

Schulen, die überdurchschnittliche berufs- und studienwahlvorbereitende Maßnahmen durchführen, dürfen drei Jahre lang mit dem Siegel „Berufswahlorientierte Schule“ für sich werben.

Kontakt: agentur mark
www.netzwerk-berufswahl-siegel.de

Zukunft durch Innovation NRW – zdi

Die Gemeinschaftsoffensive zdi fördert das technische und naturwissenschaftliche Talent von Schülerinnen und Schülern. Vier regionale zdi-Zentren bieten in den Klassen 8-13 kostenlose Kurse und Exkursionen zu Unternehmen an.

Kontakt: FH Südwestfalen, Regionales Bildungsbüro HSK, Lippe Berufskolleg, Regionales Bildungsbüro Siegen-Wittgenstein
www.zdi-technik-mark.de, www.zdi-hsk.de,
www.zdi-stark.de, www.mint-siwi.de



Projekte zur Förderung der Ausbildungsreife

Unternehmen beklagen eine nachlassende Ausbildungsreife bei Schulabgängern. Um gegenzusteuern, finden Maßnahmen von Kindergärten, Schulen, Unternehmen und arbeitspolitischen Akteuren statt.

- Die Förderung von Kompetenzen in Mathematik, Deutsch und Naturwissenschaften sowie der Sekundärtugenden Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Höflichkeit sollte im frühkindlichen Bereich beginnen und sich über den Schulverlauf fortsetzen.

- Jugendliche brauchen eine frühere Konfrontation mit der Arbeitswelt durch Exkursionen und Betriebspraktika.

- Gut strukturierte Programme fördern Jugendliche mit mangelnden Kompetenzen und unterstützen bei der Ausbildungsplatzvermittlung.



Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

Die Qualifizierungsmaßnahme ermöglicht Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die Eingliederung in eine Ausbildung. Möglich ist auch die Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss.

Kontakt: Agenturen für Arbeit
www.arbeitsagentur.de

Einstiegsqualifizierung

Die Agenturen für Arbeit und die regionalen Kammern bieten Jugendlichen, die nach dem Schulabschluss keine Lehrstelle gefunden haben, eine Chance zum Einstieg in die Berufsausbildung. Die Jugendlichen durchlaufen dabei Teile eines Ausbildungsberufs.

Kontakt: Agenturen für Arbeit
www.arbeitsagentur.de

Haus der Berufsvorbereitung

Schülerinnen und Schüler verschiedener Schulformen lernen unterschiedliche Berufsbereiche praktisch kennen. Besonderer Fokus liegt auf einem Lehrgang, mit dem Zehntklässler von Hauptschulen für die Ausbildung gefördert werden.

Kontakt: BBZ der IHK Siegen, LEWA Attendorn
www.hdb-siegen.de

Jugend in Arbeit plus

Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden, werden in eine Weiterbeschäftigung oder in ein Arbeitsverhältnis vermittelt.

Kontakt: Regionalagenturen
www.ja.nrw.de

Mendener Modell

Ziel des Mendener Modells ist die systematische Förderung der Berufsorientierung von Haupt- und Realschülern. Auf dieser Basis versuchen Unternehmen, Schulen und die Stadtverwaltung, die Chancen der Schüler am Ausbildungsmarkt zu verbessern.

Kontakt: Stadt Menden
www.mendener-modell.de

ProBe – Pro Berufsorientierung

Das Projekt bietet Schülerinnen und Schülern der Haupt- und Förderschulklassen 7-9 Berufsorientierung. Es dient der Verbesserung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz.

Kontakt: Regionales Bildungsbüro HSK

Schüler fit für die Ausbildung

Das Projekt wendet sich an Haupt- und Gesamtschüler, die einen 10-A-Hauptschulabschluss anstreben. Sie arbeiten ein Jahr lang freitags und samstags in der Lehrwerkstatt, absolvieren Betriebspraktika und haben bei erfolgreicher Teilnahme sehr gute Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Kontakt: SIHK zu Hagen
www.sihk.de

STARTKLAR! Mit Praxis fit für die Ausbildung

Schüler von Haupt-, Gesamt- und Förderschulen nehmen an einem dreijährigen Grundmodell der Berufsorientierung teil. Es zielt auf eine systematische Stärkung der Lernkompetenz und Berufswahlreife ab. Praxiskurse in betrieblichen Kontexten stellen dabei eine Besonderheit dieses Projektes dar. Sie dienen dazu, spezielle Qualifikationen zu erlangen.

Kontakt: Regionale Bildungsbüros
www.partner-fuer-schule.nrw.de

Werkstattjahr

Das Werkstattjahr fördert die Ausbildungsfähigkeit nicht ausbildungsreifer Abgänger von Haupt- u. Förderschulen. Es unterstützt die Berufsorientierung und bietet erste Praxiserfahrungen in vielfältigen Berufsfeldern.

Kontakt: Regionalagenturen
www.arbeit.nrw.de





Projekte zur Fachkräfteansprache

Unternehmen müssen sich im Wettbewerb um Fachkräfte hervorheben und behaupten. Klassische Instrumente, wie zum Beispiel Stellenanzeigen, reichen nicht mehr aus. Es gilt, zusätzliche Strategien zur Ansprache zu entwickeln.

- Jobbörsen und Soziale Netzwerke sind wichtige Medien zur Fachkräfteansprache. Weitere Wege führen über Transfergesellschaften oder die Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen.
- Unternehmen sind gefragt, stärker ihre besonderen Vorzüge als Arbeitgeber zu kommunizieren.
- Frühzeitige Kontaktierung von Schülern und Hochschülern macht ein Unternehmen bei zukünftigen Absolventen und Arbeitssuchenden bekannt.
- Die gezielte Ansprache von Frauen und von älteren Fachkräften vergrößert das potenzielle Fachkräfteangebot.

Ausbildungsinitiative Gebäudeenergieeffizienz

In ausgesuchten Handwerksberufen, wie z. B. SHK-Anlagenmechaniker oder Elektroniker der Energie- und Gebäudetechnik, sollen 150 neue Ausbildungsplätze entstehen. Sie werden begleitet vom dualen Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen-Gebäudesystemtechnologie, den das Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer mit der FH Südwestfalen entwickelt hat.

Kontakt: HWK Südwestfalen
www.ingenieur-im-handwerk.de

DOKTORJOB

DOKTORJOB hat die Zielgruppe der jungen Ärztinnen und Ärzte im Visier. Der Verein bietet ihnen Unterstützung bei der Stellensuche, der Weiterbildung zum Facharzt, der Jobsuche für den Partner und vieles mehr.

Kontakt: Verein zur Förderung der Ärztlichen Berufsausübung e. V.
www.doktorjob.de

Karrieretag der FH Südwestfalen

Der Anwerbung von Hochschulabsolventen, insbesondere im Bereich Ingenieurwesen, dient der Karrieretag der FH Südwestfalen in Soest. Studierende können hier auch Betriebe für Praktika und Studienarbeiten finden.

Kontakt: FH Südwestfalen, Standort Soest
www.fh-swf.de

Neue technische Lehr- und Studiengänge

Der Verein Gebäudetechnik Südwestfalen e. V. hat einen neuen Weiterbildungslehrgang zum „Gebäude-System-Designer“ entwickelt. Auf dessen Basis ist der neue Studiengang „Wirtschaftsingenieurwesen-Gebäudesystemtechnik“ an der FH Südwestfalen etabliert worden. Bei dem neuen Bachelorstudiengang Medizintechnik können sich Unternehmen aktiv in die Lehre einbringen und so von der Nähe zu den Studierenden profitieren. Mitinitiator ist die Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft Südwestfalen. Sie vergibt außerdem Stipendien an Studierende.

Kontakt: DIAL Lüdenscheid, FH Südwestfalen
www.dial.de, www.fh-swf.de

Perspektive 50plus

Perspektive 50plus bildet das Dach für bundesweit 78 regionale Beschäftigungspakte zur beruflichen Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser. In Südwestfalen gibt es drei Beschäftigungspakte: „50+ aktiv“, „Kompetenznetzwerk 50plus“ und „Joboffensive 50+“.

Kontakt: Jobcenter MK, HSK und Arbeit Hellweg Aktiv
www.perspektive50plus.de

Kooperative Studienmodelle

Unternehmen vergeben Stipendien und Praktikantenverträge an Studierende, die in der vorlesungsfreien Zeit für das Unternehmen arbeiten. Eine andere Möglichkeit ist, dass Studierende während ihres Studiums im Unternehmen angestellt sind und eine monatliche Vergütung erhalten.

Kontakt: FH Südwestfalen, Hochschule Hamm-Lippstadt, Universität Siegen

Verbundstudium

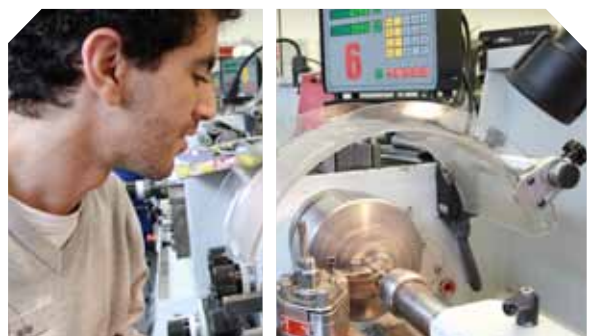
Verbundstudiengänge bieten ein Modell zur Förderung und Bindung von Fachkräften und zur Gewinnung von Auszubildenden. Denn diese spezifische Form des Fernstudiums kann ausbildungs- oder berufsbegleitend absolviert werden. Das erworbene Wissen wird von den Mitarbeitern direkt in die Praxis umgesetzt.

Kontakt: FH Südwestfalen
www.fh-swf.de

Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“

Die Vereinbarkeit von Familienleben und Karrierechancen ist ein wichtiger Standortfaktor. Investitionen machen sich unter anderem bezahlt durch geringere Fehlzeiten, weniger Fluktuation und höherer Mitarbeitermotivation. Das Zertifikat erhalten Unternehmen im Kreis Soest, die sich durch Familienfreundlichkeit auszeichnen.

Kontakt: Wirtschaftsförderung Kreis Soest
www.wfg-kreis-soest.de/Familienfreundliches-Unternehmen.59.0.html



Projekte zur Strategischen Personalentwicklung

Das Angebot an qualifizierten Fach- und Führungskräften wird knapper. Eine gezielte Personalentwicklung ist notwendig, gerade für kleine und mittelständische Unternehmen.

- Durch Schulungen wird eine ausreichende Personalqualifikation sichergestellt und aufrechterhalten.
- Die Aspekte Gesundheitsförderung sowie eine altersgerechte und lernfördernde Arbeitsgestaltung werden zur Bindung von Mitarbeitern zunehmend wichtiger.
- Die Vereinbarkeit von Familienleben und Karrierechancen bietet einen echten Wettbewerbsvorteil.
- Mit Blick auf den demografischen Wandel ist Wissensmanagement besonders wichtig. Es bedarf Strategien zur Wissenssicherung, wenn Fachkräfte aus Alters- oder anderen Gründen ausscheiden.



agsw Personal- & Organisationsentwicklung

Der Verein bietet Beratung und Unterstützung bei der zielführenden Qualifizierung der Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen.

Kontakt: Arbeitgeber Südwestfalen e. V.

www.agsw.de

Arbeitskreis Demografischer Wandel des Runden Tisches Siegen

Zur Bewältigung des demografischen Wandels mit Fachkräftemangel als Folge bietet die Regionalagentur Siegen-Wittgenstein-Olpe ein Service- und Informationsangebot für Unternehmen.

Kontakt: Regionalagentur Siegen-Wittgenstein-Olpe

Beratungsservice Weiterbildung

Die Abteilung Weiterbildung der KM:SI ist eine zentrale Beratungsstelle der Weiterbildungs- und Personalentwicklungsberatung für die Region Siegen-Wittgenstein und Olpe.

Kontakt: Abteilung Weiterbildung der KM:SI

www.kmsi.de

Bildungsberatungsstellen „Bildungsscheck“

Die Bildungsberatungsstellen unterstützen Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen sowie bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungsanbietern. Zusätzlich prüfen die Beratungsstellen, welche Fördermöglichkeiten bei der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden könnten (z. B. Bildungsscheck, Bildungsprämie).

Kontakt: Regionalagenturen

www.arbeit.nrw.de

Netzwerke für betriebliche Personalentwicklung

Netzwerke unterstützen kleine und mittlere Unternehmen dabei, Personalentwicklungsstrategien durch betriebsübergreifenden Austausch und die Betreuung durch Personalexperten umzusetzen.

Kontakt: SIHK zu Hagen, HWK Südwestfalen,

IHK Bildungsinstitut Hellweg-Sauerland

Südwestfälische Akademie des Mittelstandes

Die Akademie bietet ein berufsbegleitendes Weiterbildungsangebot für Akademiker mit Schwerpunkt auf mittelstandsbezogene Unternehmensführung. Kern ist ein Executive MBA-Programm.

Kontakt: Universität Siegen

www.akademie-mittelstand.de

WeiterBilden

Im Rahmen der Sozialpartnerinitiative „Lebenslanges Lernen“ ist in Siegen-Wittgenstein das Projekt „WeiterBilden“ gestartet. Interessierte Unternehmen in der Region werden beim Aufbau eines strukturierten betriebsinternen Weiterbildungs- und Qualitätsmanagements unterstützt.

Kontakt: Abteilung Weiterbildung der KM:SI

www.kmsi.de

Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsprogramm für Unternehmen

Unternehmen erhalten Beratung bei der Umsetzung von Weiterbildungsprozessen sowie individuelle Unterstützung bei der Personalentwicklung und Qualifizierungsbedarfsermittlung. Es wird ein bedarfsorientiertes Weiterbildungsprogramm angeboten.

Kontakt: SIHK zu Hagen, IHK-Bildungsinstitut

Hellweg-Sauerland

www.sihk-weiterbildung.de, www.ihk-bildungsinstitut.de



Ausblick

Die Initiativen in Südwestfalen sind ambitioniert, die Angebote zahlreich. Die Heterogenität der Region stellt allerdings Herausforderungen an die Abstimmung der verschiedenen Projekte. Transparenz und Koordination sind die Schlüsselbegriffe. Damit Parallelstrukturen vermieden und Angebote optimal genutzt werden können, liegt Handlungsbedarf in den folgenden Bereichen:

- Bereitstellung von Informationen und öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zu den bestehenden Angeboten
- Netzwerkmanagement der arbeitsmarktpolitischen Akteure in Südwestfalen
- Moderierter Erfahrungsaustausch zu den bestehenden Aktivitäten, Förderung der Kommunikation zwischen den regionalen Akteuren
- Anlaufstelle für Fachkräfte von außerhalb Südwestfalens
- Gezielte Ansprache von Fachkräftenachwuchs und potenziellen Auszubildenden
- Darstellung der Vorzüge Südwestfalens (Regionalmarketing)

Weitere Handlungsempfehlungen

Frühkindliche Förderung

Ausstattung verbessern. Durch Sponsoring und Patenschaften zwischen regionalen Unternehmen und Kitas könnten Kinder in einen ersten Kontakt mit der Arbeitswelt kommen. Benötigt werden vor allem moderne Lernmedien, hochwertiges Spiel- und Lesematerial und Ausrüstung für naturwissenschaftliche Experimente.

Pädagogen weiterbilden. Ein besserer Austausch über bestehende Angebote kann helfen, Kosten zu sparen und möglicherweise Teile von Konzepten zu übernehmen. Wünschenswert: eine südwestfälische Gesamtstrategie zur Förderung von naturwissenschaftlichen Inhalten und zur Stärkung der Sprachkompetenz.

Flächendeckende Umsetzung. Die Ausstattung mit hochwertigem Lernmaterial von Kinderbetreuungseinrichtungen und Grundschulen muss flächendeckend erfolgen. Die Weiterbildungsangebote von Erziehungs- und Lehrpersonal sollten ebenfalls in ganz Südwestfalen erreichbar sein.

Praxisnahe Berufs- und Studienorientierung

Partnerschaften schließen. Bündnisse zwischen Schulen und Unternehmen helfen dabei, das Thema Berufsorientierung dauerhaft in den Schulalltag zu integrieren. Kontaktsuche über Sportvereine oder kulturelle Einrichtungen sind weitere Optionen.

Praxis anbieten. Noch wenig berücksichtigt werden Praxisnähe und der konkrete Bezug zu Arbeitgebern in der Region. Die Betriebe sind hier noch stärker gefragt, sich z.B. durch Praktika-Angebote und Kooperationen mit Schulen bekannter zu machen.

Informieren. Viele Schüler „parken“ nach der Schule in Warteschleifen. Oft fehlen ihnen realistische Vorstellungen über die Berufsbilder und -chancen in der Region, das gilt auch für mögliche akademische Laufbahnen in Südwestfalen.

Ausbildungsreife

Austausch forcieren. Durch verstärkten Austausch und Kooperation der arbeitsmarktpolitischen Akteure ließen sich auf regionaler Ebene Ressourcen bündeln. Ziel ist es, bestehende Maßnahmen zu optimieren.

Informationen bieten. Die Unternehmen sollten stärker über bestehende Aktivitäten informiert und mit einbezogen werden. In Zukunft müssen bei einer schrumpfenden Auswahl an Auszubildenden auch schwächere Schüler berücksichtigt werden. Dafür braucht es frühzeitig Strategien.

Chancen schaffen. Qualifikationsanforderungen steigen, andererseits gibt es immer Jugendliche mit Lerndefiziten. Um realistische Bilder von Berufen zu vermitteln, sind mehr Schülerpraktika und Betriebsbesichtigungen notwendig. Daneben müssen Möglichkeiten für lernschwächere Jugendliche, wie theorieentlastete zweijährige Ausbildungsberufe, herausgestellt werden.

Personalansprache und Anwerbung

Bekanntmachen von Verbund- und Kooperativem Studium. Es bietet eine gute Möglichkeit der frühzeitigen Akademiker-Bindung. Ein zentraler Ansprechpartner dient der Information der Unternehmen und Interessenten.

Ausbildungstätigkeit steigern. Die sicherste Möglichkeit, Fachkräftebedarf zu decken, ist die eigene Ausbildung. In Netzwerken können Unternehmen Unterstützung finden und Synergien nutzen. Die Strukturen der Branchennetzwerke können dabei Ausgangspunkt sein.

Südwestfälisches Jobportal. Um vor allem kleinere Unternehmen auf die Personal- und Auszubildendensuche über Internet hinzuweisen, ist eine verbesserte Übersicht über Online-Anwerbemöglichkeiten denkbar, die auf bestehende Angebote im Netz verlinkt.

Arbeitgebermarketing. Kleinere Betriebe stehen mit Großunternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte. Aus diesem Grund wird es immer wichtiger, dass die Unternehmen sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren.

Förderinstrumente zur Eingliederung. Unternehmen sollten verstärkt Arbeitsmarktpotenziale wie Berufsrückkehrerinnen, ältere Fachkräfte, Menschen mit Migrationshintergrund und leistungsschwächere Jugendliche nutzen.

Personalentwicklung

Fördermöglichkeiten bekanntmachen. Kleine und mittlere Unternehmen erhalten finanzielle Unterstützung bei Maßnahmen für die Personalentwicklung. Vielen Betrieben sind diese Fördermöglichkeiten jedoch nicht bekannt. Hier ist es hilfreich, einen zentralen Ansprechpartner zu benennen, der an die entsprechende Institution verweist.

Bewusstsein schärfen. Für vorausschauende Personalplanung und Wissensmanagement müssen konkrete Angebote für Unternehmen entwickelt werden, z. B. Veranstaltungen, Publikationen sowie eine Beratung über Strategien zur Personalentwicklung.

Scheu vor Hochschulen nehmen. Hinsichtlich des zunehmenden Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften in Betrieben müssen die Verbundstudienmöglichkeiten, die Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse sowie erleichterte Zugangsvoraussetzungen zu diesen Studiengängen bekannt gemacht werden.

Kontaktadressen



Ansprechpartnerin für Fragen und weitere Informationen:

Kirsten Staubach

**Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung
im Märkischen Kreis mbH**

Tel.: 02352 9272-19 E-Mail: staubach@gws-mk.de

**Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung
im Märkischen Kreis mbH**

www.gws-mk.de

Lindenstraße 45 · 58762 Altena · Tel.: 02352 9272-0

E-Mail: mail@gws-mk.de

Wirtschaftsförderung Kreis Soest GmbH

www.wfg-kreis-soest.de

Hoher Weg 1-3 · 59494 Soest · Tel.: 02921 30-2259

E-Mail: wirtschaftsfoerderung@kreis-soest.de

KM:SI GmbH Kompetenzregion Mittelstand Siegen-Wittgenstein

www.kmsi.de

Birlenbacher Str. 18 · 57078 Siegen · Tel.: 0271 303 90-0

E-Mail: info@kmsi.de

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH

www.wirtschaftsfoerderung-hsk.de

Steinstraße 27 · 59872 Meschede · Tel.: 0291 941502

E-Mail: wfg@hochsauerlandkreis.de

Kreis Olpe, Stabsbereich 1, Wirtschafts- und Strukturförderung

www.kreis-olpe.de

Westfälische Str. 75 · 57462 Olpe · Tel.: 02761 81-430

E-Mail: a.kramer-pabst@kreis-olpe.de

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen

www.sihk.de

Bahnhofstraße 18 · 58095 Hagen · Tel.: 02331 390-0

E-Mail: sihk@hagen.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland

www.ihk-arnsberg.de

Königstraße 18-20 · 59821 Arnsberg · Tel.: 02931 878-0

E-Mail: ihk@arnsberg.ihk.de

Handwerkskammer Südwestfalen

www.hwk-suedwestfalen.de

Brückenplatz 1 · 59821 Arnsberg · Tel.: 02931 877-0

E-Mail: email@hwk-suedwestfalen.de

Industrie- und Handelskammer Siegen

www.ihk-siegen.de

Koblenzer Straße 121 · 57072 Siegen · Tel.: 02 71 33 02-0

E-Mail: si@siegen.ihk.de

Handwerkskammer Dortmund

www.hwk-do.de

Reinoldistraße 7-9 · 44135 Dortmund · Tel.: 0231 5493-0

E-Mail: info@hwk-do.de

Impressum

Herausgeber: Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis mbH

Autoren und Redaktion: Kirsten Staubach, Jens Sandmeier

Produktion: Sieger. Büro für Wirtschaftskommunikation

Bildnachweis:

S. 11: Bild 1;3;4: SIHK zu Hagen, Bild 2: FH Südwestfalen

S. 13: SIHK zu Hagen, BILSTEIN SERVICE GmbH

S. 15: SIHK zu Hagen

S. 17: SIHK zu Hagen

S. 18: istockphoto.com

Quellen der Grafiken: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bertelsmann Stiftung (www.wegweiser-kommune.de)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text stellenweise die männliche Form stellvertretend für beide Geschlechter verwendet. Trotz sorgfältiger Recherche kann für die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden.

Erstellt von der GWS – Gesellschaft zur Wirtschafts- und Struktur-
förderung im Märkischen Kreis mbH im Rahmen des Projektes Bran-
chenkompetenzen Südwestfalen in Kooperation mit den Wirtschafts-
förderungseinrichtungen der fünf südwestfälischen Kreise, den
Industrie- und Handelskammern Arnsberg, Hagen und Siegen sowie
den Handwerkskammern Dortmund und Südwestfalen.



Dieses Projekt wird gefördert vom Land Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union.

Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Bauen, Wohnen und Verkehr
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung