

Online-Dialog Fachkräftesicherung OWL

Fachkräftesituation in OWL, aktueller Stand des Regionalen Handlungskonzepts für OWL und Themen für die Weiterentwicklung

17.06., 18.06., 19.06. und 23.06.2020 | Regionalagentur OWL

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Fachkräfteentwicklung in OWL | Zahlen, Daten, Fakten

Demografische Entwicklung:

- Bis 2040 wird die Bevölkerung von OWL 4 % zurückgehen.
- Die Entwicklung ist in den Teilregionen sehr unterschiedlich (Zunahme in der Stadt Bielefeld um 1,2 % und Kreis Paderborn um 1,1 %, Rückgang im Kreis Höxter um 13,9 %).
- Während bei den 19-25-jährigen eine Abnahme um knapp 23 % zu verzeichnen ist, nimmt die Bevölkerung in der Altersgruppe ab 65 kontinuierlich zu.
- Der Anteil der älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt in OWL bei 21,1 % (viertgrößter Anteil in NRW). Die Kreise Höxter, Lippe und Herford belegen mit 22,6 % die ersten drei Plätze in NRW.
- Der Anteil der Pflegebedürftigen in OWL nimmt im Zeitraum 2013 bis 2030 in OWL um durchschnittlich 23,5 % zu, während das Personal in der Pflege um 13,1 % abnimmt

Quellen: IT.NRW; Arbeitsmarktreport NRW 2019 - Fachkräftesituation in Nordrhein-Westfalen, G.I.B. NRW; Wegweiser Kommune, Bertelsmann Stiftung

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Fachkräfteentwicklung in OWL | Zahlen, Daten, Fakten

Fachkräftebedarfe:

- 447.000 Fachkräfte (6,9 % des Stellenbedarfs) fehlten bereits in 2019 in NRW. In 2030 werden es 735.000 sein (13,4 %).
- 19 % der Handels-, 22 % der Industrie- und 29 % der Dienstleistungsunternehmen in Ostwestfalen können ihren Fachkräftebedarf nach eigenen Angaben nicht mehr decken. Besonders betroffen sind kleine Unternehmen.
- 66,6 % suchen Facharbeiter mit dualem Ausbildungsabschluss, 33,4 % mit höherwertiger Qualifikation oder Hochschulabschluss.
- Ausgeprägte Engpässe gibt es in OWL bei den Berufen der Informationstechnologie (Informatiker, Softwareentwickler), Energietechnik (Bauelektrik, Leitungsinstallation, Elektromaschinenteknik), Tiefbau, Sanitär-, Heizungs- und Kältetechnik.
- OWL ist im NRW-Vergleich besonders stark von Engpässen in der Altenpflege betroffen. Auf 100 Stellen kommen nur 28 Arbeitslose.

Quellen: Fachkräftereport 2019 der IHK NRW; Fachkräfteumfrage IHK Ostwestfalen 2018; Arbeitsmarktreport NRW 2019 - Fachkräftesituation in Nordrhein-Westfalen, G.I.B. NRW

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Fachkräfteentwicklung in OWL | Zahlen, Daten, Fakten

Berufsgruppen mit Engpässen in Ostwestfalen-Lippe

Berufsgruppe	Niveau	Vakanz	Relation (Bewerber/innen auf 100 Stellen)	Ausprägung
Insgesamt	alle	112 Tage	268	ohne
Fachkraft	Fachkraft	113 Tage	274	ohne
Spezialist	Spezialist	114 Tage	215	ohne
Experte	Experte	104 Tage	287	ohne
Energietechnik	Fachkraft	196 Tage	44	stark
Experten IT-Anw.beratung	Experte	356 Tage	130	Nur wenige Fälle
Sanitär-, Heizung-, Klimatechnik	Fachkraft	173 Tage	43	stark
Informatiker/innen	Experte	175 Tage	44	stark
Softwareentwicklung	Experte	214 Tage	75	stark
Examinierte Altenpfleger/innen	Fachkraft	193 Tage	31	stark
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	Spezialist	174 Tage	49	Nur wenige Fälle

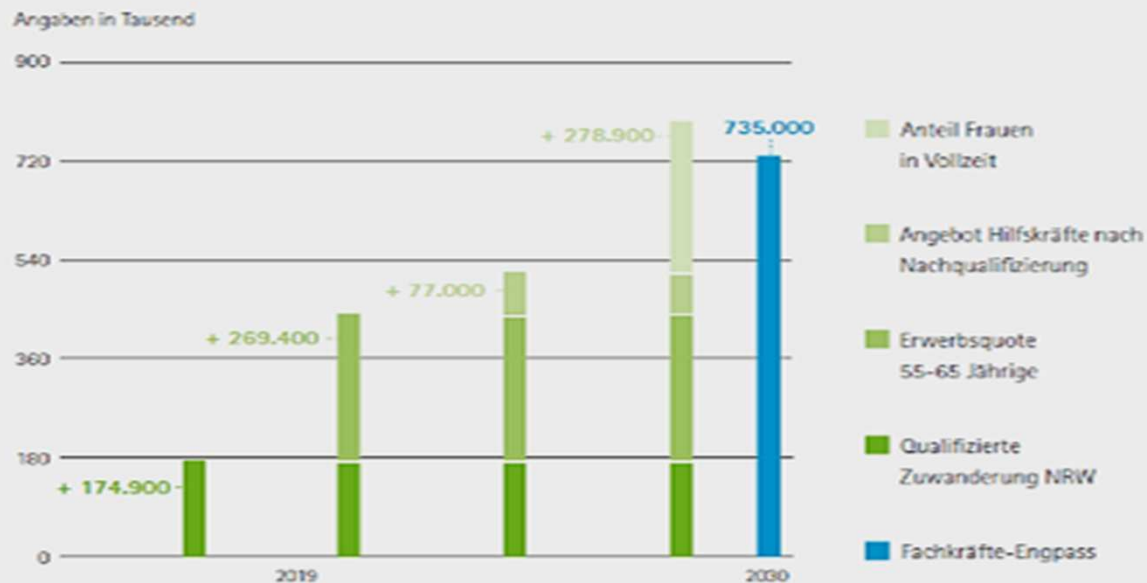
Quelle:

Fachkräfte-Engpassanalyse NRW Februar 2020, Bundesagentur für Arbeit

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Fachkräfteentwicklung in OWL | Zahlen, Daten, Fakten

Herausforderung Fachkräfte-Mangel: Einzelmaßnahmen reichen nicht aus.



Quelle: Fachkräftebericht 2019 der IHK NRW

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Handlungskonzept Fachkräftesicherung OWL | Aktueller Stand

- Das Handlungskonzept für OWL wurde 2011 mit ca. 40 regionalen Akteuren erarbeitet und Anfang 2012 veröffentlicht
- 2015 geringfügige Anpassung
- Themenschwerpunkte:
 - Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln
 - Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern
 - Berufliche Qualifikationen ausbauen
- 2015 wurde das Fachkräftebündnis OWL initiiert, um der langjährigen Zusammenarbeit der Akteure einen Namen zu geben und das Handlungskonzept gemeinsam weiter umzusetzen (Stand 2020: 74 Mitglieder)
- Ende 2017 richtete der Lenkungskreis OWL zusätzlich den Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL für die strategische Begleitung ein
- 25 Projekte wurden in der Region im Rahmen des Fachkräfteaufrufs gefördert, zahlreiche weitere Maßnahmen umgesetzt

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Handlungskonzept Fachkräftesicherung OWL | Weiterentwicklung

Ziel: Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in OstWestfalenLippe und Ideen für Maßnahmen und Projekte für die nächsten Jahre erarbeiten.

Schwerpunkte:

- Weiterbildung 4.0 – Neue Lernformen und Qualifizierungslösungen
- Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten
- Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung im digitalen Wandel
- Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln

- Vorgehen:
 - Arbeit in Online-Workshops am 17., 18., 19. und 23.06.2020
 - Regionalagentur bereitet Ergebnisse auf und erstellt erstes Grundkonzept
 - Vertiefung in Präsenz- oder Onlineveranstaltung Ende 2020
 - Publikation Fachkräftekonzept Anfang 2021

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Themenfeld 1 | Weiterbildung 4.0 – neue Lernformen und Qualifizierungslösungen (Dialog 17.06.2020)

- Mehr als 35 % aller Berufe werden sich bis 2030 laut Prognosen grundlegend wandeln. In der Folge werden Berufsbiografien dynamischer und Übergänge im Erwerbsleben häufiger. Qualifizierung nimmt noch an Bedeutung zu.
- 43 % der Weiterbildungsberatungseinrichtungen und -anbieter in OWL geben an, dass es eine spürbare Nachfrage an Weiterbildungs- und Beratungsangeboten im Bereich neuer Technologien und Digitalisierung gibt.
- 50 % (und 53,9 % befragter Unternehmensberatungen) geben dabei an, dass nach ihrer Einschätzung das Angebot aktuell nicht den Bedarf deckt.
- 87,5 % der Befragten geben an, dass die Nachfrage nach arbeitsplatznahen Angeboten deutlich steigen wird. 62,5 % beteuern, dass digitalisierte Lernformen ein Zukunftstrend sind.
- 28,6 % der KMU nutzen nach Einschätzung von Unternehmensberatungen digitale Weiterbildungsangebote, 42,9 % teilweise und 28,6 % gar nicht. Videos/Tutorials und Webinare sind dabei bevorzugte Angebote

Quellen: Umfragen Regionalagentur OWL bei Weiterbildungsanbietern Mai 2019 und Unternehmensberatungen April 2020

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Themenfeld 1 | Weiterbildung 4.0 – neue Lernformen und Qualifizierungslösungen (Dialog 17.06.2020)

Lernen verändert sich:

- Lernbedarfe werden individueller, spezifischer, arbeitsplatznäher
- neben branchenspezifischen Fachkompetenzen gewinnen fachübergreifende Fähigkeiten und Sozialkompetenzen an Bedeutung (z.B. konzeptionelles und kreatives Denken, Selbstlern- und Selbstmanagementkompetenzen, Kommunikationsfähigkeit, Prozessverständnis und Abstraktionsfähigkeit)
- neue Lernformen halten Einzug, digitale Medien eröffnen neue Möglichkeiten des Lernens und Lehrens (z.B. Lernplattformen, Lernvideos / Tutorials, Webinare...)
- informell erworbene Kompetenzen und intuitives Lernen erfahren mehr Wertschätzung
- Verständnis des Lernens als lebenslanger/lebensbegleitender Prozess wird immer wichtiger
- Lernortkooperationen stehen im Fokus innovativer Projekte (z.B. von Unternehmen, Berufskollegs und Forschungseinrichtungen oder Unternehmen und Weiterbildung-/Beschäftigungsträgern)

Quellen: Umfragen Regionalagentur OWL bei Weiterbildungsanbietern Mai 2019 und Unternehmensberatungen April 2020

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Themenfeld 1 | Weiterbildung 4.0 – neue Lernformen und Qualifizierungslösungen (Dialog 17.06.2020)

Auswirkungen der Corona-Krise (aktuelle KOFA-Umfrage):

- Die Corona-Krise hat nicht zu einem generellen Einbruch, jedoch durch die krisenbedingten Einschränkungen bei Präsenzveranstaltungen zu einem starken Rückgang betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten geführt. Diesen Rückgang haben viele Unternehmen durch eine Ausweitung von digitalen Lernangeboten aufgefangen.
- Etwa ein Drittel der laufenden und geplanten Weiterbildungsaktivitäten konnte digital fortgesetzt werden. Ein Drittel der Unternehmen gab aber auch an, dass kein passendes Angebot gefunden werden konnte (vor allem kleinere Unternehmen).
- 36 % der befragten Unternehmen (vor allem größere) gaben an, dass die Nutzung digitaler Lernangebote stark gestiegen ist.
- Kleine Unternehmen gaben an, dass sie mehr digitale WB bei mehr finanzieller Förderung (47 %), besserer technischer Ausstattung (43,2 %) und mehr Informationen zum Thema E-Learning (39,8 %) anbieten würden

Quelle: KOFA-Kompakt: Weiterbildung während der Corona-Pandemie, Juni 2020

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Leitfragen | **Weiterbildung 4.0 – neue Lernforen und Qualifizierungslösungen**

Welche Kompetenzen sind in der digitalen, modernen Arbeitswelt gefragt?

Welche Qualifizierungslösungen müssen noch entwickelt werden?

Welche Angebote werden nachgefragt?

Wie lernt man zukünftig?

Welche neuen Lernformen müssen (weiter)-entwickelt werden?

Wie lernen wir in der Region voneinander? Wie sieht der Lernort der Zukunft aus?

Welche Lernortkooperationen sollten wir weiterverfolgen?

Diskussionsergebnisse | Weiterbildung 4.0 – neue Lernforen und Qualifizierungslösungen

Notizen:

- Die technische Ausstattung für Weiterbildung ist oft eine Herausforderung für KMU, aber auch die fehlende Anwendungskompetenz bei Arbeitgebern und Beschäftigten (wie nutze ich digitale Lernformen?)
- Spannungsverhältnisse der unterschiedlichen modernen Anforderungen (digitales oder Präsenz-Format?)
- Digitalisierung gibt dem Lernen eine hohe Dynamik (vom „ich bin“ zum „ich kann“)
- informelles Lernen gewinnt an Bedeutung (vs. zertifizierte Abschlüsse / Zertifikat als Kompetenznachweis auf dem Arbeitsmarkt)
- Wie kann man informell erworbenes Wissen nutzbar machen, „messen“ bzw. anerkennen / zertifizieren?
- Unternehmen sollten eine Lernkultur / Lernräume schaffen, um ganzheitliches Lernen zu ermöglichen und Kompetenzen zu entwickeln (Lerninseln einrichten, Lernen in Gruppen ermöglichen und teamübergreifende Lernprojekte anbieten) – in den Betriebsprozess integriert

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Diskussionsergebnisse | Weiterbildung 4.0 – neue Lernforen und Qualifizierungslösungen

Notizen:

- Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen der Beschäftigten sollte gestärkt werden
- Lernkompetenz ist aber Voraussetzung – deshalb Bildungsbenachteiligte nicht vergessen! Leistungsdruck und Doppelbelastung in der Weiterbildung für Beschäftigte vermeiden
- Lernen kann auch einfach gestaltet sein und unterstützend (im Sinne eines Assistenzsystems) wirken, Lernhalte in kleinen Schritten vermittelt werden (über kleine Videos, „Lern-Nuggets“)
- Die Rolle der Weiterbildungsanbieter verändert sich zunehmend – Lernbegleiter im Lernprozess statt Frontallehrer – neue Konzepte der Bildung – Legitimation des Lernens
- Beratung und Begleitung für betriebliche Lernprozesse verändern sich; Bedarfe werden spezifischer, individueller; neue Prozesse des Lernens entstehen
- Hybrid-Lernen / Kombination von face-to-face und digitalen Angeboten gewinnt an Bedeutung

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Diskussionsergebnisse | Weiterbildung 4.0 – neue Lernforen und Qualifizierungslösungen

Notizen:

- Bedeutung der sozialen Komponente im Bereich Lernen und Bildung muss erhalten bleiben
- KMU sollten Unterstützung bei der Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen ihrer Beschäftigten im digitalen Wandel erhalten, Weiterbildungsanbieter bei der Entwicklung zeitgemäßer Angebote
- Sensibilisierung von Beschäftigten, Bewusstseinswandel herbeiführen, Sinn des Lernens vermitteln (wofür brauche ich das, welche Voraussetzungen muss ich erfüllen, um meine Ziele zu erreichen?); ggf. Apps entwickeln, mit denen Beschäftigte regelmäßig selbst ihre Kompetenzen überprüfen können o.ä.
- Lernmanagementsysteme müssen reifen und Einzug in die Regelsysteme erhalten
- Lernortkooperationen (Weiterbündelungen, vernetzte Weiterbildungsangebote) sollten ausgebaut werden

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Themenfeld 2 | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten (Dialog 18.06.2020)

- Die Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze sind insgesamt rückläufig (Demografie, verstärkte Studienneigung...); Juli 2019 gegenüber Vorjahresmonat (-4,9 %)
- In OWL besteht ein fast ausgeglichenes Verhältnis bei der Bewerber-Stellen-Relation, allerdings mit teilregionalen Unterschieden
- Die Berufswünsche der Jugendlichen stehen allerdings oft nicht im Einklang mit dem vorhandenen Ausbildungsangebot. Passungsprobleme, unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/innen sind die Folge.
- Einige Branchen haben mit besonderen Imageproblemen und Versorgungsengpässen zu kämpfen (z.B. Lebensmittelhandwerk, HoGa...)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Pressemitteilungen zum Ausbildungsmarkt

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Themenfeld 2 | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten (Dialog 18.06.2020)

- Im Vergleich zu den männlichen Jugendlichen beginnen mehr als doppelt so viele weibliche Jugendliche eine schulische Ausbildung außerhalb der betrieblichen dualen Ausbildung. Der Frauenanteil in der dualen Ausbildung sinkt und liegt nur noch bei 37 %.
- Die am häufigsten von Frauen gewählten Ausbildungsberufe, sind zu einem Großteil im kaufmännischen Bereich sowie im Gesundheitssektor zu finden. Auf der anderen Seite interessieren sich Jungen traditionell nicht für Ausbildungsberufe im Pflegebereich.
- Der digitale Wandel stellt neue Anforderungen an Ausbildung und Studium, an die Kompetenzen von Lehrenden und Ausbildern. Lernformen verändern sich.
- Junge Nachwuchskräfte zieht es in urbane Regionen, die Konkurrenz im Wettbewerb der Regionen um die jungen Nachwuchskräfte wächst; andererseits sind Jugendliche oft nicht mobil

Quelle: GIB Arbeitsmarktreport – Frauen am Arbeitsmarkt, 2019;
BIBB Datenreport 2020

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Themenfeld 2 | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten (Dialog 18.06.2020)

Corona-bedingte Auswirkungen:

- In OWL ist die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz um 10-20 % rückläufig (teilregional unterschiedlich). Damit verstärkt sich der demografisch bedingte Rückgang noch. Gründe dafür: Berufsberatung, Speed-Datings und Messen können nicht stattfinden. Es gibt Unsicherheiten, wie Ausbildung unter den geltenden Kontaktbeschränkungen umgesetzt werden kann.
- Auch die Ausbildungsplatzangebote sind in OWL ebenfalls um 10-20 % zurückgegangen. Viele Betriebe haben ihren Fokus auf das Bestehen am Markt gelegt, Bewerbungsverfahren konnten nicht durchgeführt werden. Auch bei den Unternehmen bestehen Unsicherheiten, wie Ausbildung unter den aktuellen Rahmenbedingungen umgesetzt werden kann.
- **Problem:** fehlende Ausbildungsplätze erzeugen den Fachkräftemangel von Morgen!

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Pressemitteilung zum Ausbildungsmarkt

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Themenfeld 2 | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten (Dialog 18.06.2020)

Corona-bedingte Auswirkungen:

- Probleme gibt es auch mit Blick auf bestehende Ausbildungsverhältnisse: es besteht Unsicherheit hinsichtlich der Prüfungen, ob das Ausbildungsverhältnis Bestand hat und ob es mit der Übernahme klappt
- Teilweise müssen Ausbildungsverhältnisse unterbrochen oder aufgrund von Betriebsschließung / Insolvenz sogar beendet werden
- Die Allianz für Aus- und Weiterbildung aus Arbeitgebern, Gewerkschaften sowie Bund- und Ländern hat am 26. Mai eine Erklärung veröffentlicht, zu Maßnahmen für Betriebe und Jugendliche. Diese Maßnahmen sind im Konjunkturpaket der Bundesregierung verankert und sollen nicht nur den Ausbildungsmarkt stabilisieren, sondern auch die Auswirkungen auf die duale Ausbildung abfedern.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Pressemitteilung zum Ausbildungsmarkt

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Leitfragen | **Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten**

Wie verbessern wir die Qualität von Ausbildung und Studium (in Zeiten des Digitalen Wandels und der Modernisierung der Arbeitswelt)?

Was können wir tun, um das Image von Berufsbildern (mit Fachkräfteengpässen) aufzubessern?

Wie können wir die Qualifikation und Berufswünsche von Jugendlichen besser mit den Anforderungen von Unternehmen in Einklang bringen?

Wie können wir junge Nachwuchskräfte in der Region halten?

Diskussionsbeiträge | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten

Wie geht es nach Corona weiter, was wird sich verändern?

- Es besteht Hoffnung darauf, dass nach der Sommerpause wieder alles normal sein wird; ggf. wird die Situation aber eine notwendige Neuorientierung des Ausbildungsmarktes verstärken
- Die Anforderungen an die Schulen sind im Rahmen der Schulschließung sehr hoch und vielschichtig; Homeschooling in vielen Bereichen ist noch deutlich verbesserungsbedürftig
- Viele Schüler/innen erwarten, dass aktuelle digitale Entwicklungen an den Schulen und in der Ausbildung weiterverfolgt werden (z.B. Homeoffice für Azubis)
- Angebote für Unternehmen, Schulen und Azubis zur Entwicklung digitaler beruflicher Fähigkeiten müssen weiter entwickelt werden (auch Medienkompetenz von Lehrenden!)
- Unternehmen könnten sich über digitale Anwendungen besser und früher mit (zukünftigen) Azubis vernetzen
- Es wurde eine App als Ersatz für Präsenzveranstaltungen entwickelt, Umsetzung läuft

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Diskussionsbeiträge | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten

- Die Kompetenzen zum selbstgesteuerten Lernen müssen weiter unterstützt werden
- Hybride Ausbildungs- und Beschulungssysteme müssen noch (weiter-)entwickelt werden (Mix aus Präsenz und ortsunabhängigem Lernen)
- Digitale Fähigkeiten (digital Natives) der Jugendlichen müssen in berufliche Fähigkeiten transformiert werden (Bsp. MS-Word)
- Digital vermittelte Inhalte könnten dezentraler/ortsunabhängiger angeboten werden; die räumliche Ferne der Berufskollegs könnte mit digitalen Instrumenten überwunden werden; ortsunabhängige Ausbildung als Zukunftsmodell?
 - Vorteil derartiger Angebote: Dezentrale Lösungen für regionale Problemstellungen
 - Digitale Unterrichtseinheiten könnten leichter vorgehalten und bereitgestellt werden
 - Mobilitätsprobleme könnten überwunden werden
- Lernortkooperationen zwischen Berufskolleg und / oder Betrieben als Zukunftsmodell

Diskussionsbeiträge | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten

Ausbildung in der Pflege

- Corona hat das Image der Pflege verbessert, Pflegeoffensive OWL setzt sich für Imageverbesserung ein
- Positive Aspekte und Perspektiven in der Pflege müssen weiter aufgearbeitet werden.
- Die neue generalisierte Pflegeausbildung bietet neue und gute Perspektiven in der Pflege, mehr Durchlässigkeit
- Die Abstimmung von Praxis/Praktikumsphasen mit den Arbeitgebern/Schulen ist noch verbesserungsbedürftig
- Aufklärung über den Pflegeberuf bei Lehrerenden ist weiter erforderlich, ebenso Ansprache der Eltern
- Auch Gymnasien müssen stärker in den Blick genommen werden, um mögliche Karrierewege aufzuzeigen

Diskussionsbeiträge | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten

Allgemeine Hinweise

- Entwicklungsperspektiven der dualen Ausbildungen müssen deutlicher herausgearbeitet, mögliche Karrierepfade aufgezeigt werden
- Eltern und Freunde der Jugendlichen haben starke Einflüsse auf Berufswahl und sollten mehr einbezogen werden
- Deutlich machen, dass erworbene Kompetenzen dualer Ausbildungen auch in anderen Berufsbereichen/-bildern nutzbar sind
- Vorteile und Möglichkeiten dualer Ausbildung auch den Lehrern deutlicher machen; Qualifizierung von Ausbildern und Lehrenden
- Fort- und Weiterbildung nach der Ausbildung auch in den Focus rücken
- Die finanziellen Rahmenbedingungen von Ausbildung und Studium verdeutlichen/gegeneinanderstellen
- Berufe/ Ausbildungsordnungen stärker digital gestalten

Diskussionsbeiträge | Junge Nachwuchskräfte gewinnen und in der Region halten

Allgemeine Hinweise:

Reichen die aktuellen Matchinginstrumente?

- Der Mix/ die Vielfalt verschiedener Instrumente scheint aktuell die Lösung
- Die Arbeit wird individueller und intensiver
- Azubis werben für ihre Ausbildung: das ist glaubwürdig und wird gut angenommen
- Auch kleine Unternehmen sollten auf ihre Homepage achten, bestärkt werden, ihr Unternehmensprofil attraktiv zu gestalten (ggf. auch Videoclips/Imagefilme einstellen); Onboarding-Instrumente entwickeln
- Lehrende sind oft persönlich weit weg von der Perspektive der dualen Ausbildung, haben diese nie erlebt, können diese Idee nicht vermitteln – hier gilt es, Bezüge zur Berufswelt zu schaffen
- Azubis und Unternehmen mehr auf Augenhöhe bringen, Partnerschaftlichkeit in der Ausbildung mehr in den Fokus rücken
- Fähigkeiten und Erfahrungen der Jugendlichen mehr zu schätzen wissen

Themenfeld 3 | **Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung im digitalen Wandel (Dialog 19.06.20)**

- Mit dem digitalen Wandel gehen auch Veränderungen in der Arbeitswelt einher. Neue Formen der Arbeitsorganisation entstehen und das Verhältnis von Mensch und Maschine wird neu definiert.
- Arbeit verändert sich: neue Formen der Zusammenarbeit (stärkere Ausrichtung auf projektorientiertes Arbeiten in wechselnden Teams), veränderte Tätigkeitsbereiche und bereichsübergreifende Aufgabenwahrnehmung.
- Neue (digitale) Kommunikationsformen werden eingeführt und Arbeit wird zunehmend orts- und zeitunabhängig verrichtet. Es entstehen veränderte Anforderungen an Führungskräfte und Beschäftigte in den Unternehmen.
- Flexible Arbeitsformen nehmen mit steigendem Digitalisierungsgrad der Unternehmen zu. Je kleiner Unternehmen sind, desto geringer ist der Digitalisierungsgrad und desto geringer sind die Erfahrungen und die Qualifikation auf diesem Gebiet

Quellen: Digitalisierungsindex KMU 2018, Zukunft der Arbeit in deutschen KMU, Bertelsmann Stiftung 2018

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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



Themenfeld 3 | **Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung im digitalen Wandel (Dialog 19.06.2020)**

Auswirkungen der Corona-Krise: Bedeutung verschiedener Themen nimmt zu, die Arbeitswelt wird sich nachhaltig verändern

- Aktuelle Themen: Erhalt von Arbeitsplätzen, Kurzarbeit, Arbeitsschutz und soziale Sicherung
- Organisation von Homeoffice, orts- und zeitflexibles Arbeiten, neue Arbeitszeitmodelle. Die aktuelle Entwicklung wird zu stärkerer /schnellerer Digitalisierung und Virtualisierung der Arbeit führen
- Neudefinition von Unternehmenszielen, Change Management, Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und langfristige strategische Unternehmensausrichtung
- Ausweitung der Nutzung neuer Medien, Kompetenzentwicklung und Qualifizierung
- Führung bei Dezentralisierung: Kommunikationsprozesse im Unternehmen neu gestalten, digitale Kommunikation ausbauen
- Nachhaltigkeit und ressourcenschonende Produktentwicklung

Quelle: Umfrage bei Unternehmensberatungen, Regionalagentur OWL Juni 2020

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Leitfragen | **Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung** im digitalen Wandel

Wie sieht eine moderne Arbeitsgestaltung im digitalen Wandel aus?

Welche Unterstützung benötigen Unternehmen bei (digitalen)
Veränderungsprozessen, um Fachkräfte zu finden und zu binden?

Wie können wir die Stärken des Standorts OWL für die Fachkräftegewinnung
nutzen?

Wie profilieren wir OWL als „Gute Arbeit - Region“?

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Diskussionsbeiträge | **Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung im digitalen Wandel**

Notizen:

- Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit reagieren auch unterschiedlich auf den digitalen Wandel
- Die Corona-Krise hat große Auswirkungen auf Wandel der Arbeit. Wichtig ist, positive Veränderungen für die Zukunft mitzunehmen und gute Ansätze weiterzuentwickeln
- Fachkräfte können im digitalen Zeitalter ortsunabhängig gewonnen werden; Unternehmen müssen aber die Methoden beherrschen
- Arbeitgeber können ihre Attraktivität erhöhen, indem sie Fachkräften ortsunabhängige, flexible Arbeitsmodelle anbieten
- Neue Arbeitsweisen werden möglich, alte Strukturen werden aufgebrochen
- Viele, gerade kleinere Unternehmen, möchten aber wieder zurück zu altem „Fahrwasser“. Hier ist Überzeugungsarbeit zu leisten, damit Veränderung als Chance begriffen wird und gute Ansätze beibehalten bleiben
- Homeoffice hat auch Grenzen: Branchen wie Pflege, Handwerk....sind auf Präsenz vor Ort angewiesen, Arbeitsprozesse setzen Anwesenheit voraus

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Diskussionsbeiträge | **Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung im digitalen Wandel**

Notizen:

- Digitalisierung ermöglicht auch neue Schnittstellen zwischen Wirtschaft und Privat; z.B. können Ehrenamtliche anders eingebunden werden
- Es findet eine immer stärkere Durchdringung von IT-Lösungen/digitalen Anwendungen und Vernetzung von Lösungen statt
- Das Mindset der Unternehmen muss sich ändern: Digitalisierung sollte als Chance begriffen werden
- Ein Kulturwandel ist notwendig (Führung, Kommunikation, Lernen)
- Arbeitgeber gehen immer mehr auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ein. Durch Corona wird sich diese Tendenz verstärken (Flexibilität erhöht sich durch Homeoffice & Co.) Auch die Ansprüche der älteren Beschäftigten gilt es im Blick zu behalten. Aber: die Vielfalt der Bedürfnisse ist auch eine Herausforderung für KMU!
- Die Präsenz der Region im Web sollte erhöht werden; Internetpräsenz ist wichtig, z.B. überregionale Plattformen für Fachkräfte; digitale (gebündelte) Weiterbildungsangebote

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Diskussionsbeiträge | **Moderne Arbeitskultur und Beschäftigung im digitalen Wandel**

Notizen:

- Moderne Arbeitsgestaltung ist als Weiterbildungsthema noch nicht flächendeckend aufgenommen; Weiterbildungsangebote müssen weiter digitalisiert werden
- Anbieter entwickeln aus eigener Erfahrung mit digitalen Medien Bildungsangebote
- Weiterbildungsförderung muss modernisiert werden
- Betriebliches Gesundheitsmanagement wird zunehmend wichtiger sowie
- Arbeitsschutz bei dezentraler Arbeit (individualisiert, ortsunabhängig)
- Flexible Arbeitszeitmodelle müssen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verträglich gestaltet werden
- Zu beantworten bleibt: kann Digitalisierung Mobilitätsprobleme lösen? Dazu beitragen, dass Abwanderungen aus ländlichen Regionen vermieden werden?
- Bekommt das Landleben neue Wertschätzung durch Corona? Das Image von Landwirtschaft verbessert sich
- Standort nicht so wesentlich, eher die Frage, was ein Unternehmen auszeichnet
- Nachhaltigkeit und ressourcenschonende Entwicklung werden wichtiger

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Themenfeld 4 | **Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln (Dialog 23.06.2020)**

- 44,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in OWL sind Frauen, weniger als im Landesdurchschnitt. Die Wirtschaftsstruktur ist stark vom produzierenden Gewerbe und traditionell eher männertypischen Tätigkeiten geprägt. Im Kreis Gütersloh sind gerade mal 39,8% aller Beschäftigten weiblich (landesweit geringster Anteil).
- Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich in Berufen im kaufmännischen Bereich und im Gesundheitssektor, etwa 87,5 % arbeiten in Dienstleistungsbranchen. Der Anteil von Frauen in MINT-Berufen liegt NRW-weit nur bei 13,7 %.
- Nur 30 % der Vollzeitbeschäftigten in NRW, aber 80 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. 50,4 % der sozialversicherungspflichtigen Frauen in OWL ist in Teilzeit beschäftigt (NRW: 46,7 %), bei den erwerbstätigen Müttern liegt der Anteil sogar bei 71 %. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Pflege liegt mit 73 % in OWL deutlich über dem Wert der übrigen NRW-Regierungsbezirke.
- Der Anteil weiblicher Azubis ist rückläufig (35 %), insbesondere interessieren sich Frauen nicht für MINT-Berufe.

Quellen: Arbeitsmarktreport NRW 2018 -Frauen am Arbeitsmarkt, G.I.B.; Frauen am Arbeitsmarkt, Regionaldirektion NRW, März 2019

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Themenfeld 4 | **Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln (Dialog 23.06.2020)**

- Bedingt durch die starke Position des Verarbeitenden Gewerbes sind in OWL überdurchschnittlich viele An- und Ungelernte beschäftigt. Infolge des Strukturwandels und zunehmender Automatisierung werden Helfertätigkeiten voraussichtlich abnehmen.
- Der Anteil der Beschäftigten in Tätigkeitsbereichen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (Tätigkeitsfelder, in denen Computer oder computergesteuerte Maschinen nach programmierbaren Regeln die Arbeit erledigen könnten) liegt in NRW bei 15,6 %. Alle Kreise in OWL mit Ausnahme der Stadt Bielefeld liegen über diesem Durchschnitt.
- Im Kreis Gütersloh liegt der Anteil bei 21,7 %, im Helferbereich sogar bei 36,5 % (Vergleich: NRW 22,1 %).
- 39,3 % der Beschäftigten ohne anerkannte Berufsausbildung in OWL sind atypisch beschäftigt (zum Vergleich: nur 14,3 % der Fachhochschul- und Hochschulabsolventen).

Quellen: Nr.34 Policy Brief WSI 06/2019, Hans-Böckler-Stiftung; WSI Daten atypische Beschäftigung 19.05.2017; IT.NRW; Digitalisierung der Arbeitswelt in NRW, IAB 2017

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



ESF
in Nordrhein-
Westfalen
by MünsterLand InvestForum

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



Themenfeld 4 | **Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln (Dialog 23.06.2020)**

- Ein Fünftel der Beschäftigten in OWL ist bereits jetzt 55 Jahre und älter. Es wird immer wichtiger, das Erfahrungs- und Fachwissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu nutzen
- Gelingt die Integration in den Arbeitsmarkt, können durch Zuwanderung zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden. Allerdings gelingt es den vom demografischen Wandel betroffenen Regionen kaum, ausländische Fachkräfte zu mobilisieren. Diese zieht es eher in Großstädte und wirtschaftlich besonders erfolgreiche Regionen
- Rund 88 Prozent der beschäftigten Schwerbehinderten arbeiten auf Fachkräfteniveau. Die Digitalisierung könnte die Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen zukünftig zunehmend erleichtern und die Gewinnung weiteren Fachkräftepotentials unterstützen.

Quellen: Kofa – „Fachkräftepotential Silver Ager“, IW-Studie „Die Zukunft der Regionen in Deutschland“ 2019; iwd – „Digitalisierung hilft der Inklusion“ 2020

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Leitfragen | **Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln**

Wie kann das Erwerbspotential der genannten Personengruppen in OWL besser genutzt werden?

Wie kann die Ausweitung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen unterstützt werden?

Wie können wir Frauen für MINT-Berufe interessieren?

Wie können wir An- und Ungelernte zu Facharbeitern qualifizieren?

Themenfeld 4 | **Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln**

Fokus Pflege:

- Großer Fachkräftemangel in OWL und gleichzeitig hoher Teilzeitfaktor
- Vollzeitstellen in der Pflege fehlen, Stellen in der mobilen Pflege sind z.B. schwierig in Vollzeit zu besetzen
- Vollzeitbeschäftigung ist nicht unbedingt gewünscht: Vereinbarkeit Familie & Beruf (Kinderbetreuung fehlt!), Vollzeit zu anstrengend, Freizeit wird als wichtiger Faktor gewertet
- Lebensältere lassen sich im Bereich Pflege weiterbilden, wollen z.T. nur Teilzeit arbeiten
- Trend sichtbar in Pflege: Sofortangebot von festen Arbeitsverträgen, weg von den „hohen“ Ansprüchen der Arbeitgeber
- Assistenzsysteme: sorgen für Aufwertung des Berufes und Unterstützung im Berufsalltag, schaffen Entlastung für Mitarbeitende
- Berufsorientierung: Eltern in der Pflege sind Vorbilder für die Kinder, sie folgen ggfls. den Berufen der Eltern
- Auch für Männer müssen Berufe rund um Pflege an Attraktivität gewinnen

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Ausbildung / Nachwuchsgewinnung (s.a. unter Themenfeld 2):

- Das Image der dualen Ausbildung muss weiter verbessert werden, der regionale Ausbildungsmarkt sollte einen höheren Stellenwert erhalten.
- Frauen sind z.T. höherqualifiziert, gehen eher in schulische Ausbildungsbereiche (mit geringeren Verdienstmöglichkeiten) oder verlassen die Region um zu studieren.
- Unternehmen müssen motiviert werden, mehr auszubilden. Ein Ansatz: Kommunikation von Best Practice Beispielen.
- Jugendliche sollten über neue Medien (Instagram, Videos, Chats) angesprochen werden, um mit ihnen niedrigschwellig in Kontakt zu kommen
- Frauen sollten für MINT-Berufe begeistert, die Vielfalt der Berufe aufgezeigt werden – der kommunikative Anteil ist in den IT Berufen gestiegen! Klischeefreie Ansprache ist wichtig!
- Jugendliche über emotionale Ansprache erreichen: Vorbilder, Storytelling
- Möglichkeiten aufzeigen: was steckt in dem Beruf, der Ausbildung, wie kann man sich dabei in „moderne“ Themen, wie Nachhaltigkeit und Umwelt einbringen?

Themenfeld 4 | **Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln**

- Arbeitsorganisation und -gestaltung verändern sich, Technik unterstützt verstärkt den Arbeitsalltag und sollte so eingesetzt werden, dass sie den Menschen dient
- Ein Kulturwandel ist notwendig, um die Zukunft gestalten
- Sind Frauen die Verliererinnen in der Corona Krise? Einerseits bieten Homeoffice und flexible Arbeitsmodelle jetzt vielfach Chancen für die Vereinbarkeit von Berufs- mit dem Privatleben, andererseits dürfen sich Rollenzuschreibungen nicht verstärken (Frau bleibt zu Hause und kümmert sich im Homeoffice um Familie).
- Motivationspotentiale bei Fach- und Führungskräfte müssen gehoben werden, um Mitarbeitende im Betrieb zu halten. Auch für die Männer bestehen Chancen zur Veränderung ihrer Arbeitsmodelle
- Qualifizierung: Unternehmen und Beschäftigte müssen mobilisiert werden, sich weiter zu qualifizieren
- Technik und Arbeitsweltgestaltung für die nächsten 10 Jahre: wie kann sich die Lebens- und Arbeitswelt verändern, was ist für die Betriebe im Prozess möglich, wo gibt es gute Beispiele?

Themenfeld 4 | **Fachkräftepotential in OWL heben, stärken und weiterentwickeln**

An und Ungelernte

- Qualifizierung von An- und Ungelernten ist notwendig, damit sie nicht die „Verlierer“ der Digitalisierung werden und durch Computer oder Maschinen in einfachen Arbeits- und Umsetzungstätigkeiten ersetzt werden
- Anleitung durch Assistenzsysteme, um An und Ungelernte für die Ausübung anspruchsvollerer Tätigkeiten zu befähigen
- Unternehmen sensibilisieren für die Qualifizierung von Hilfskräften

Zuwanderung

- Um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, muss viel Aufwand betrieben werden und es bedarf einer guten Vorbereitung.
- Um Fachkräftepotential zu gewinnen, bedarf es einer konzertierten Aktion auf regionaler Ebene, einer gezielten Anwerbestrategie
- Ein „Rundum-Paket“ für die Integration vor Ort muss angeboten, eine Willkommenskultur muss etabliert werden
- Sprachförderung ist unerlässlich, ggf. Assistenzsysteme für Sprachunterstützung einsetzen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner und Informationen:

www.regionalagentur-owl.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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

