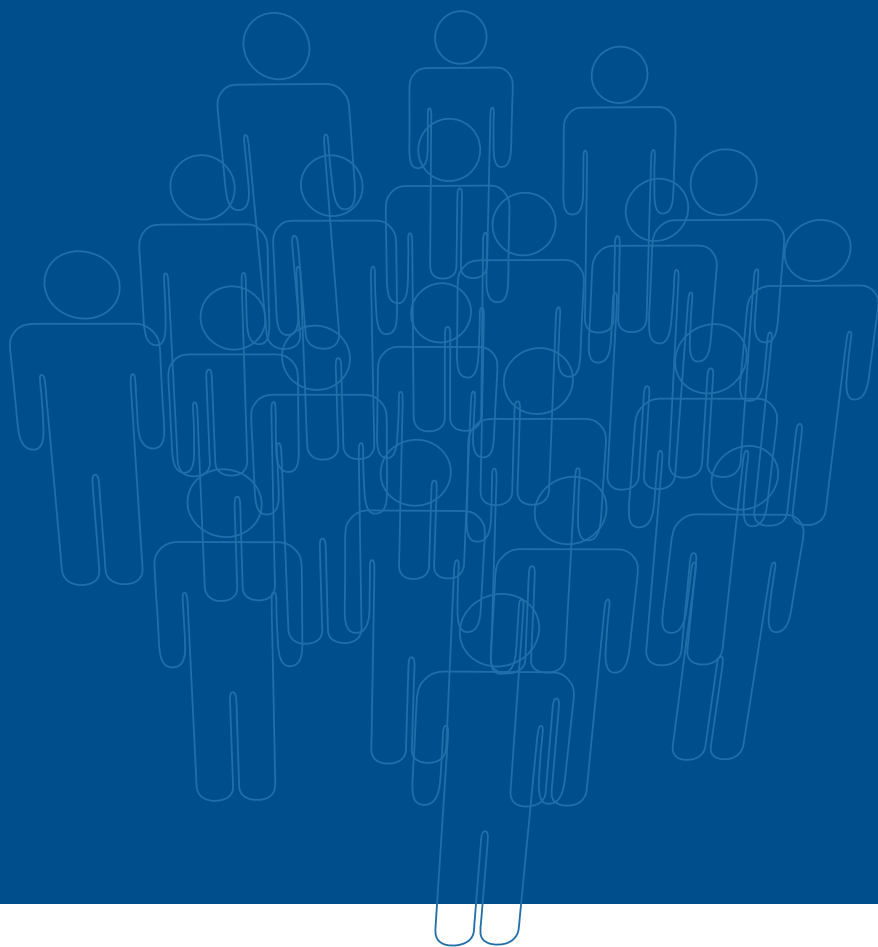




Fachkräfte für die Zukunft – die Region packt's an

Position der Industrie- und Handelskammer zu Köln
zur demografischen Entwicklung und
dem Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft





Vorbemerkung und Intention

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts entwickelt sich für viele Unternehmen die Sicherung des Fachkräftebedarfs zur Herausforderung. Als Folge des technologischen Fortschritts und der weltweiten Arbeitsteilung wachsen die Anforderungen der Unternehmen an die Mitarbeiter. Neben einem qualifizierten Ausbildungshintergrund gewinnen individuelle Kompetenzen wie die Fähigkeiten, neues Wissen zu erwerben oder neue Formen der Zusammenarbeit auszuüben, an Bedeutung. Gleichzeitig sinkt als eine Folge des demografischen Wandels das Arbeitskräfteangebot. Der internationale Standortwettbewerb konzentriert sich zunehmend auf die Attraktivität des Angebots an Arbeitskräften vor Ort.

Ihre Industrie- und Handelskammer zu Köln

Die IHK Köln nimmt in den Bereichen

- Versorgung der Wirtschaft sichern,
- Erschließen von erwerbsfähigen Personen,
- Bildungslandschaft stärken und
- Standort weiterentwickeln, Mobilität fördern

in diesem und den darauf folgenden Jahren konkrete Maßnahmen in Angriff.

Versorgung der Wirtschaft sichern

Auf den demografischen Wandel vorbereiten

Aus Sicht der Personalentwicklung müssen sich die Unternehmen heute auf die Folgen des demografischen Wandels vorbereiten. Die IHK unterstützt mit einer umfangreichen Informationsarbeit rund um das Demografiemanagement. Über einfache Analysetools bietet sie den Unternehmen einen Einstieg an. Mit Partnern in der Region engagiert sich die IHK in einem Modellprojekt.

Wissen erhalten und entwickeln

Als Schlüssel der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit zeichnen sich der Erhalt und die Weiterentwicklung des unternehmensspezifischen Know-hows ab. Die IHK informiert über den Nutzen und erleichtert ihren Unternehmen den Einstieg in ein umfassendes Wissens- und Innovationsmanagement.

Personalmanagement aktivieren

Ein Weg zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften führt über ein aktives Personalmanagement. In den Unternehmen werden derzeit unterschiedlichste Maßnahmen erprobt. Zur Umsetzung flexibler Lösungen bedarf es der politischen Unterstützung. Mit dem Aufbau eines Netzwerks Personalmanagement bietet die IHK insbesondere kleineren und mittleren Unternehmen einen Einstieg und eine Plattform zum Erfahrungsaustausch.

Best Practice Maßnahmen branchenspezifisch entwickeln

Im Dialog mit den Unternehmen entwickelt die IHK Kataloge mit branchenspezifischen Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Kooperationslösungen entwickeln

In einigen Unternehmen wird der Bedarf an Fachkräften nur über die Kooperation mit Partnern in der Branche gelöst werden können. Die IHK informiert und unterstützt ihre Unternehmen bei der Entwicklung personalpolitischer Kooperationen.



Aufbau Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmonitoring

Um die Region frühzeitig und umfassend über die Entwicklung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu informieren und auf diese angemessen reagieren zu können, setzt sich die IHK für den Aufbau eines umfassenden Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmonitorings ein und wirbt um die politische Unterstützung aller Arbeitsmarktakteure in der Region.

Aus- und Weiterbildungsbedarfe eruieren und decken

Mit den Unternehmen eruiert die IHK die sich immer schneller wandelnden Aus- und Weiterbildungsbedarfe und die sich durch technologische Entwicklungen und die Globalisierung verändernden Berufsbilder und setzt sich politisch für eine flexiblere Anpassung von Lerninhalten ein.

Weiterbildungsberatung ausbauen

Die IHK baut ihr Angebot an personen- und unternehmensbezogener Weiterbildungsberatung und Förderberatung aus. Insbesondere bei den über 40-Jährigen will sie den Anteil der Weiterbildungsberatungen deutlich erhöhen.

**Erschließen
von erwerbsfähigen Personen**

Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten

Mit dem besonderen Augenmerk auf Jugendlichen mit Migrationshintergrund wirbt die IHK in der Öffentlichkeit für das duale Ausbildungssystem. Gleichzeitig baut sie das Angebot an Bildungsberatung in den Muttersprachen der Migrantinnen und Migranten aus. Hierzu setzt sie auf Angebote wie die Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN), die von IHK und Handwerkskammer getragen wird, und verankert diese als Regelinstitutionen in der Region.

Teilzeitausbildung stärken

Um jungen Eltern den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erschließen, wirbt die IHK Köln verstärkt für die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung.

Bildungslandschaft stärken

Leistung ermöglichen

Gemeinsam mit der regionalen Wirtschaft fördert die IHK Köln über den Einsatz für duale Studiengänge und Stipendiensystemen in Zusammenarbeit mit den Hochschulen in der Region leistungsstarke Schulabgänger/innen und Studenten.

Warteschleifen verhindern

In Zusammenarbeit mit Kommunen, Kreisen und Arbeitsagenturen setzt sich die IHK Köln für den Abbau von schulischen und außerbetrieblichen „Warteschleifen“ ein und stellt eine bessere Vermittlung von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen in die angebotenen Ausbildungsstellenangebote der Unternehmen sicher.

Interesse wecken

Gemeinsam mit der regionalen Wirtschaft fördert die IHK Initiativen, um naturwissenschaftliches Grundwissen schon in den Grundschulen stärker zu verankern.

Standort weiterentwickeln, Mobilität fördern

Attraktivität im Auge behalten

Die IHK Köln erarbeitet ein umfassendes Konzept zur strategischen Ausrichtung der Standortpolitik und setzt dieses um. Gemeinsam mit den politischen Vertretern prüft und diskutiert die IHK regelmäßig die Attraktivität des Standorts und der Bildungslandschaft. Sie setzt sich dafür ein, die Leistungsfähigkeit des Standorts und der regionalen Bildungslandschaft überregional zu vermarkten und als Standortvorteil zu positionieren.

Willkommenskultur stärken

Die IHK Köln baut mit Unternehmen und Politik die Willkommenskultur für hinzuziehende Fachkräfte aus. Dabei setzt sie auf die Einrichtung eines International House, das insbesondere ausländischen Fachkräften den Zugang in die Region erleichtert.

Karrieren planen

Gemeinsam mit den Partnern aus Politik und Wissenschaft zeigt die IHK Köln Karriere- und Lebensplanungen im Rheinland auf und steigert so die Attraktivität der Region für Zuwanderer. Sie fördert die Zusammenarbeit der „Career Services“ der Hochschulen in der Region mit der regionalen Wirtschaft.

Demografie

I. Herausforderungen

Trotz einer vergleichsweise positiven Perspektive gerät auch in der IHK Region Köln der Arbeitsmarkt im Zuge des demografischen Wandels unter Druck. Im Gegensatz zu vielen anderen Landesteilen wächst die Bevölkerung in der IHK Region Köln zwar aller Voraussicht nach auch in den kommenden 20 Jahren weiter. Allein bis 2020 kann in der IHK Region mit einem Anstieg der Bevölkerung um rund 28.000 Menschen und bis 2030 um weitere 48.000 Menschen gerechnet werden. Auch in den anderen Städten im Rheinland bleibt die Perspektive positiv.

Dennoch wird auch im Rheinland die Zahl der jüngeren Menschen, die sich in der Ausbildung und im Studium befinden und auf den Arbeitsmarkt drängen, deutlich sinken. So werden 2030 im IHK Bezirk Köln rund 19.000 Menschen weniger unter 20 Jahren (–fünf Prozent) und über 36.000 weniger Menschen zwischen 20 und 30 Jahren (–15 Prozent) leben. Auch die Zahl der 30- bis 60-Jährigen sinkt um über 61.000 Personen (–fünf Prozent). Bis 2030 verringert sich damit im IHK Bezirk Köln die Zahl der Erwerbsfähigen um über 110.000 Menschen. Bei einer vergleichbaren Erwerbsbeteiligung fehlen dem Arbeitsmarkt damit rund 55.000 Personen.¹ Die Gruppe der Älteren über 60 Jahren wächst dagegen um rund 187.000 Menschen an.

Angezogen von den vielfältigen und exzellenten Ausbildungseinrichtungen und Hochschulen profitiert die IHK Region Köln von der Zuwanderung junger Menschen aus anderen Landesteilen, aus anderen Bundesländern und aus dem Ausland. Allerdings wird sich in den kommenden Jahren auch der Wettbewerb um Studierende und Auszubildende weiter verstärken. Die vergleichsweise günstige Prognose hängt daher davon ab, wie es in Zukunft gelingt, junge Menschen von der Region Köln zu überzeugen, ihnen hier den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und sie an die Region zu binden.

¹ Auf Basis der Erwerbspersonen = Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, Beamte, Arbeitslose (gemeldet), Selbstständige, mithelfenden Familienangehörige



Technologischer Fortschritt

In vielen Branchen haben sich als Folge des technologischen Fortschritts die Ansprüche an die Qualifikation der Mitarbeiter grundlegend gewandelt. Neue Aufgabenfelder sind hinzugetreten, andere verschwunden, wieder andere haben sich im Anforderungsprofil stark verändert. Ehemals handwerkliche Berufe werden heute durch serviceorientierte Tätigkeiten dominiert, statt alleinstehenden Produkten werden Lösungen für komplexe Probleme verkauft – und statische Arbeitsplatzbeschreibungen werden abgelöst von sich schnell wandelnden Aufgaben und auf Märkte reagierenden Anforderungen. Immer seltener beschreibt allein die formale Qualifikation die Fähigkeiten, die von Mitarbeitern im Unternehmen erwartet werden.

Die Mitarbeiter und Unternehmen müssen sich mit der Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts an die neuen Anforderungen anpassen. Schon derzeit reagieren viele Unternehmen mit einem stärkeren Engagement in der beruflichen Weiterbildung. Dieser Druck wird sich im Zuge des demografischen Wandels, wenn weniger Menschen direkt aus der Ausbildung auf den Arbeitsmarkt kommen, weiter verstärken.

Als eine Folge der absehbaren Verknappung von Arbeitskräften wird sich der technologische Fortschritt etwa in Form einer Reorganisation von Arbeitsabläufen weiter beschleunigen. Als Reaktion auf den Mangel an Fachkräften werden Tätigkeiten durch den Einsatz von Technik substituiert, andere aus- oder auch verlagert. Daneben werden Arbeitsabläufe etwa durch die technische Unterstützung bei körperlichen Tätigkeiten oder durch eine ergonomische Ausgestaltung von Arbeitsplätzen zu einer Verlängerung der Erwerbsfähigkeit im fortgeschrittenen Alter führen.

Globalisierung

Die Verlagerung und die weltweite Verknüpfung von Produktionsstätten waren einer der zentralen Motoren für die Veränderung der Wirtschaftsstruktur in den vergangenen Jahrzehnten. Als Folge sind einige Berufsfelder in Deutschland verschwunden, andere sind durch Spezialisierung oder Erschließung neuer Märkte entstanden.

Zwar steht die internationale Arbeitsteilung immer wieder durch politische Krisen auf der Probe. Dennoch wird auch als Folge des zunehmenden Mangels an Fachkräften in den vom demografischen



Wandel besonders betroffenen Ländern die internationale Arbeitsteilung, also die Verlagerung von Arbeit ins Ausland bzw. das Anwerben von Arbeit aus dem Ausland, weiter voranschreiten.

Gesellschaftlicher Strukturwandel

Neben der quantitativen Entwicklung der Demografie hängt das Angebot von Fachkräften entscheidend von der Beteiligung der Bevölkerung am Erwerbsleben ab. Diese wiederum variiert mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. So ist in den vergangenen Jahrzehnten die Erwerbsbeteiligung von Frauen kontinuierlich gestiegen. Zu beobachten ist heute zudem, gerade bei jüngeren Generationen, eine Wertverschiebung hin zu mehr Lebensqualität und dem Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Männern und Frauen. Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf können nicht nur Mitarbeiter in Unternehmen besser gebunden werden, sondern auch gesamtgesellschaftlich mehr Erwerbspersonen aktiviert werden.

Zusätzliche Bevölkerungsgruppen, deren Potential derzeit noch nicht ausgeschöpft wird, müssen erreicht werden, zum Beispiel durch Mobilitätsanreize oder durch verbesserte Arbeitsbedingungen für Behinderte. Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt ist nicht nur sozialpolitisch dringend geboten, sondern gerade auch vor dem Hintergrund des Mangels an Fachkräften eine gesamtwirtschaftliche Notwendigkeit.

Mit den gesellschaftlichen Wertvorstellungen wandelt sich das Engagement für Beruf und Ausbildung. Immer mehr Menschen sind bereit, ihre Arbeitszeit flexibel einzuteilen und auch in ihrer Freizeit in ihre Weiterbildung zu investieren. Begleitet werden Flexibilisierung und Engagement jedoch, insbesondere bei Jüngeren, von dem Wunsch nach einer Begrenzung der Arbeitszeiten, um den Bereichen Familie, Ehrenamt und Freizeit größeren Raum in der Lebensgestaltung zu geben.

II. Aufgabenfelder

Versorgung der Wirtschaft sichern

Seit Jahren steigen mit jedem Anziehen der Konjunktur die Schwierigkeiten der Unternehmen, ihre Nachfrage nach Personal und Auszubildenden zu decken. Nach nun wohl überstandener Wirtschaftskrise, der schärfsten der Nachkriegszeit, steigt im Aufschwung der Bedarf nach Mitarbeitern. Dies ist umso überraschender als viele Unternehmen während der Krise ihre Mitarbeiter dank Kurzarbeitsregelungen halten können und diese ihnen nun noch zur Verfügung stehen. Im Oktober 2010 lagen den Agenturen für Arbeit im IHK Bezirk 11.740 offene Stellen vor, über 35 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote sinkt mit 8,4 Prozent unter das Vorkrisenniveau. Der Beschäftigungsstand reicht mit etwa 790.000 Beschäftigten wieder an alte Höchststände heran. Im Herbst 2010 sieht jedes vierte Unternehmen im IHK Bezirk Köln in der Verfügbarkeit von ausreichenden und qualifizierten Arbeitskräften eines der Hauptrisiken für die aktuelle Konjunkturentwicklung.



Dennoch reicht das aktuelle Fachkräfteangebot nicht aus, der Bedarf geht über die vorgehaltenen Kapazitäten hinaus und der Mangel setzt massiv ein. Probleme erwarten die Unternehmen dabei über alle Berufsgruppen und Qualifizierungsgrade hinweg. Längst sind nicht mehr nur die technischen Berufe betroffen, auch im kaufmännischen Bereich oder in der Gesundheitswirtschaft sehen die Unternehmen schon heute Engpässe am Arbeitsmarkt.

Bis 2020 bleibt die Zahl der Schulabgänger in den Städten Köln und Leverkusen annähernd konstant. In den Umlandkreisen hat dagegen der Rückgang bereits begonnen. Bis 2020 sinkt im Rhein-Erft-Kreis, dem Rheinisch-Bergischen Kreis und dem Oberbergischen Kreis die Zahl der Schulabgänger pro Jahr um rund 1.700 Menschen.²

² Schülerprognose IT.NRW:

<https://webshop.it.nrw.de/webshop/gratis/B109%20201000.pdf>

Als Folge stellen sich die Unternehmen auf alternde Belegschaften ein und entsprechend nimmt auch die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Allein seit 2005 stieg die Zahl der über 50-Jährigen Beschäftigten in der Region um 35.000 Personen an. Jeder vierte Beschäftigte in der IHK Region ist derzeit älter als 50 Jahre. Jedes fünfte Unternehmen setzt sich verstärkt für die Beschäftigung älterer Mitarbeiter ein.

Entsprechend entwickeln viele Unternehmen Strategien, wie sie langfristig Mitarbeiter und Auszubildende für ihr Unternehmen gewinnen und halten können. Auch wenn der durch den demografischen Wandel induzierte Rückgang in der erwerbstätigen Bevölkerung die gesamte Region trifft, müssen die Unternehmen individuelle Strategien zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs entwickeln. Die Anforderungen aber auch die Reaktionsmöglichkeiten divergieren nach Branche, nach Unternehmensgröße, nach Organisationsform sowie in Abhängigkeit der Gegebenheiten am kleinräumigen Standort.

Maßnahmen auf Unternehmensbasis

Um ihrem Bedarf an Fachkräften zu begegnen, sind viele Unternehmen bereit, neue Wege zu gehen und auch ungewöhnliche Maßnahmen auszuprobieren. Zur Evaluation der tatsächlichen Personalbedarfe in der Zukunft führen unter anderem Instrumente des Demografiemanagements zu mehr Transparenz und bieten damit eine verbesserte Planungsgrundlage. Über detaillierte Angaben zu Entwicklungen der Alters- wie auch der Qualifikationsstruktur im Unternehmen lassen sich erste Hinweise auf Maßnahmen, etwa zu Recruiting, zur Einführung von Elternzeitmodellen, zu Weiterbildungsanforderungen bis hin zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, ableiten.

In Verbindung mit einem strategisch eingesetzten Wissensmanagement können Aus- und Weiterbildungsbedarfe abgeleitet und das unternehmensrelevante Know-how etwa durch die Gründung generationenübergreifender Teams oder Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach Renteneintritt gesichert werden. Ein umfassendes Wissensmanagement hilft daneben Talente im Unternehmen zu identifizieren, als Voraussetzung zur Entwicklung von Maßnahmen zur Bindung dieser Talente an das Unternehmen. Auch Maßnahmen zur horizontalen, also teamübergreifenden, Weitergabe von

Wissen gehören in vernetzt arbeitenden Unternehmen nicht nur zur Steigerung der Effektivität, sondern auch zur Sicherung des expliziten und impliziten Know-hows und damit zur Erfolgssicherung des zukünftigen Wirtschaftens.

Sowohl Demografie- als auch Wissensmanagement stellen außerdem wichtige Grundinformationen für die Planungen des Personalmanagements und der Personalentwicklung hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen, zum Beispiel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Attraktivität als Arbeitgeber ist von zentraler Bedeutung sowohl hinsichtlich der Gewinnung neuer Fachkräfte als auch hinsichtlich der Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen. Im Wettbewerb um Fachkräfte gewinnt die Außendarstellung des Unternehmens eine zunehmende Bedeutung. Maßnahmen zum Employer Branding, zum sozialen Engagement, zur Schaffung interessanter Laufbahnen und Weiterbildungsmöglichkeiten, beeinflussen das Image und den Bekanntheitsgrad und damit den Erfolg des Recruitings. Viele Unternehmen setzen dabei schon heute auf die aktive Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen.

Neben diesen Maßnahmen sind für bereits beschäftigte Mitarbeiter und deren Bindung an das Unternehmen, gerade auch für Ältere oder Rückkehrer aus der Elternzeit, die organisatorische Gestaltung der Arbeits- und Produktionsprozesse von Bedeutung. Über innerbetriebliche Vereinbarungen etwa zum Job-Sharing oder über die Auslagerung einzelner Arbeitsschritte können Belastungen an Arbeitsplätzen an die sich wandelnden Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst werden.

Maßnahmen in der Region

In Ergänzung zu der unternehmensinternen Strategie tragen Maßnahmen auf regionaler Ebene oder in Kooperation von Unternehmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bei. Kooperative Lösungen bieten sich beispielsweise im Bereich des Job-Sharings bei besonderen Spezialisierungen oder auch in der Ausbildung an.

Auf Basis der Region kann ein Monitoring des Arbeitsmarktes Engpässe bei Ausbildung, Qualifikationen und Kompetenzen und im Abgleich mit den vorhandenen Bildungsangeboten Bedarfe in der Aus- und Weiterbildung identifizieren. Mit Hilfe eines umfassenden

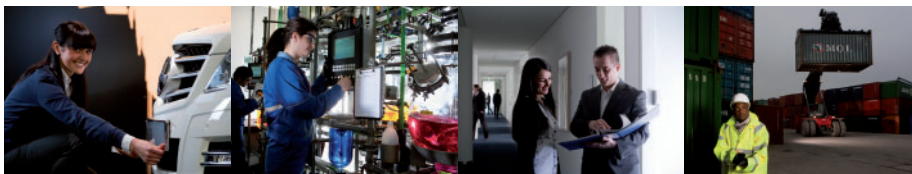
Monitorings können Veränderungen von Berufsbildern genauso wie die Entwicklung neuer Anforderungen etwa in Zukunftstechnologiemärkte erfasst werden, um frühzeitig Ausbildungslücke in der Region zu benennen und beheben zu können. Auch der regionalen Arbeitsmarktpolitik fällt eine wichtige Aufgabe beim Erhalt und Ausbau von Kompetenzen zu. Durch eine zielgerichtete Aktivierung und Qualifizierung kann sie die Integration in den Arbeitsmarkt von Jugendlichen, Arbeitslosen aber auch Beschäftigten wirksam unterstützen.

Sowohl die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt wie auch die Versorgung der regionalen Wirtschaft mit Ausbildungsplatzsuchenden zeigen erste Kennzeichen der sich verschärfenden Rekrutierungsproblematik bei Fach- und Führungskräften in den Unternehmen. Während der Ingenieurmangel in aller Munde ist, ist der Mangel an Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften in der Industrie, in einzelnen Dienstleistungsbranchen und dem Handel bisher nur punktuell thematisiert worden. Bisher bieten Personaldienstleister und die Beschäftigten in den Unternehmen ausreichende Möglichkeiten, Engpässe auszugleichen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen verfügen derzeit noch über zu geringe Transparenz, um die Betroffenheit von dem demografischen Wandel des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes bewerten zu können.

II.2 Erschließen von erwerbsfähigen Personen und Integration von Migranten

Erschließen von Potentialen in der Mitarbeiterschaft

Die größte Gruppe von Menschen mit einer Perspektive stellen die insgesamt 787.094 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Unternehmen des IHK-Bezirktes dar. Hierzu zählen auch Mitarbeiter/innen, die zeitlich befristet aus der Tätigkeit für das Unternehmen herausfallen (z.B. 44.768 Elternteile, die 2009 in NRW Bezüge während der Elternzeit erhielten) ebenso wie Menschen, die durch Qualifizierung in höherwertige Funktionen im Unternehmen zu bringen wären.





Die Aktivitäten vieler gesellschaftlicher Gruppen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, tragen erste Früchte (derzeit 6.450 U3-Plätze in Kölner Kindergärten). Die Anzahl der Unternehmen mit Betriebskindergärten oder Kooperationen mit Kindergärten steigt im IHK-Bezirk Köln deutlich an. Weiterhin steigt landes- und bundesweit der Anteil an Teilzeitangeboten und Job-Sharing in den Unternehmen seit Jahren kontinuierlich. Bisher noch deutlich zu gering ausgeprägt ist der Anteil an Unternehmen, die Angebote von Teilzeitausbildung nutzen, die seit der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes 2005 ohne zusätzliche Auflagen möglich ist.

Während der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahre 2009 wurden mit den öffentlichen Programmen „Qualifizieren statt Entlassen – Qualifizierung während der Kurzarbeit“ und WeGeBAu die Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von Mitarbeiter/innen in den Unternehmen deutlich verbessert. Viele Maßnahmen konnten in diesem Rahmen erprobt werden.

Festzuhalten bleibt jedoch, dass insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen der Bedarf an qualifizierter Beratung in Fragen des Personalmanagements und der Personalplanung erheblich ist. Vor allem Maßnahmen zur Qualifizierung von bisher ungelerten Kräften mit öffentlicher Unterstützung sind aus arbeitsmarktökonomischen wie unternehmensstrategischen Gründen das Mittel der Wahl in Zeiten erhöhten Fachkräftebedarfs.

Integration durch Ausbildung und Arbeit

Die Quote an Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadt Köln liegt derzeit bei 32,1 Prozent, bei den Jugendlichen wurde in der Schulabgängerbefragung 2010 inzwischen ein Migrantanteil von nahezu 50 Prozent ermittelt. Auch wenn viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ohne größere Probleme den Übergang in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt finden, ist auch weiterhin diese Personengruppe von besonderem Interesse für die Lösung von Fachkräfteproblemen bei den Kölner Unternehmen. Die unterschiedlichen

Integrationskonzepte, die von Kommunen und Kreisen in den vergangenen Jahren im IHK-Bezirk erstellt wurden, berücksichtigen zu wenig die spezifischen Hindernisse von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Ausbildungs- und Arbeitsplatz.

Eine größere Bedeutung könnte auch das von der Bundesregierung beabsichtigte Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen erhalten. Das Potential von weit über 350.000 qualifizierten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bundesweit lässt im IHK-Bezirk Köln eine große Nachfrage nach Beratung und Anerkennungsverfahren erwarten. Mit dem voraussichtlichen Inkrafttreten des Gesetzes zum 01.01.2012 könnten voraussichtlich ca. 6.000 Menschen in Köln ihren beruflichen Bildungsabschluss anerkennen lassen. Ein erhebliches Potential für den Arbeitsmarkt, das bei steigender Zuwanderung noch erhöht werden kann.

Aktivierung von Weiterbildungspotential in der Bevölkerung

Nach einer Unternehmensbefragung der IHK Köln im Juni 2010 erwarten 55 Prozent der Unternehmen in den kommenden fünf Jahren steigenden Weiterbildungsbedarf bei ihren Mitarbeitern. Insbesondere mittlere Unternehmen von 250 bis 500 Mitarbeitern sehen hier eine Maßnahme, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Viele kleinere Unternehmen schätzen hier – trotz umfänglicher Förderung durch die öffentliche Hand – das Potenzial deutlich geringer ein. Besonders positiv ist festzustellen, dass bundesweit wie regional das Interesse von Mitarbeiter/innen an der beruflichen Weiterbildung seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich gestiegen und derzeit – trotz Konjunkturerbesserung – auch nicht zurückgeht. Allein im Jahr 2009 führte die IHK Köln 10.582 personenbezogene Weiterbildungsberatungen durch.

Weiterhin nutzen ältere Mitarbeiter/innen in den Unternehmen unterdurchschnittlich die Angebote der Weiterbildungsberatung oder die Möglichkeiten der abschlussbezogenen Weiterbildungen mit öffentlich-rechtlichen Abschlüssen. Die Anzahl der Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen jenseits des 35. Lebensjahres bewegen sich – je nach Anschluss – im deutlich einstelligen Bereich. Hier sind Marketingkampagnen dringend erforderlich, um die Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen in den Unternehmen zu erhöhen und Maßnahmen der nachträglichen Weiterbildung

durch die Agenturen für Arbeit bzw. Umqualifizierungen zu vermeiden. Insbesondere die Agenturen für Arbeit haben sich in ihrer Förderpolitik in den Bereichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen strategisch neu ausgerichtet und bieten vermehrt auch Qualifizierungsmittel zur Verhinderung von Beschäftigungslosigkeit an.

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen müssen allerdings auch aktiv den Personalentwicklungsbedarf ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermitteln und befriedigen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Geförderte Potenzialberatungen ebenso wie die unternehmensbezogene Weiterbildungsberatung der IHK Köln zeigen Wege auf, wie Unternehmen den perspektivischen Personalbedarf ermitteln, die richtigen Qualifizierungsangebote einsetzen und auch ältere Mitarbeiter länger im Betrieb halten können. Gleichzeitig werden Fragen der Anpassung der Arbeitsorganisation sowie Gesundheitsfürsorge thematisiert. Da „viele Wege nach Rom führen“ ist auch der Weg zu einer angemessenen Fachkräfteausstattung der Unternehmen in Zeiten der demografischen Herausforderung ein individueller.



Zu stark sind derzeit Bildungsbereiche voneinander getrennt. Nur wenn diese Trennungen überwunden werden, lassen sich Bildungsangebote einer Region vernetzen und die Synergien zur Befriedigung des regionalen Fachkräftebedarfs nutzen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Schwellen zum Eintritt in Bildungsangebote niedrig angesetzt werden, um breiten Bevölkerungsgruppen Qualifizierung zu ermöglichen. Gleichzeitig muss eine Leistungskultur bestehen, die Talente entwickelt und fördert. Insbesondere in der Region Köln mit einem hohen Anteil von Migranten und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bedarf es einer breiten Bildungslandschaft, die kulturelle und soziale Dispositionen berücksichtigt. Die Entwicklung einer regionalen Bildungslandschaft und Bildungskultur ist der Schlüssel, um im Wettbewerb der Regionen mit einer ausreichenden Ausstattung an Fach- und Führungskräften für die Wirtschaft punkten zu können.

Vor- und Grundschule

Der in Nordrhein-Westfalen beschlossene Ausbau von Kindergartenplätzen für Kinder unter drei Jahren wird die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Zudem ist jedoch entscheidend, dass die Bildungszeit in Kindergarten und Grundschule genutzt wird, um Grundlagen zu schaffen. Dies trifft vor allem auf die MINT-Bildung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu. Es muss gelingen, vor allem in den Kindergärten und Schulen der Region Köln die spielerische Beschäftigung mit naturwissenschaftlichen und technischen Phänomenen zu einem selbstverständlichen Bestandteil der pädagogischen Arbeit zu machen. Nur wer es schafft, nachhaltiges Interesse an Naturwissenschaften und Technik schon vor der Pubertät zu erzeugen, wird in der Berufsorientierung keine Vorbehalte gegen industrielle Berufsbilder – ob Facharbeiter oder Ingenieure – vorfinden.

Weiterführende Schulen

Im Zentrum des Interesses der regionalen Wirtschaft steht der Wandel in der Ausrichtung des allgemein bildenden Schulwesens von einer Abschluss- zu einer Anschlussorientierung. Zu wenig verankert ist in vielen Schulen, dass eine spätere Perspektive in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt maßgeblich von der Berufs- und Studienorientierung während der Schulzeit abhängt. Die große Anzahl der bildungsökonomisch vollkommen unsinnigen „Warteschleifen“ nach einem ersten Schulabschluss muss deutlich reduziert werden. Nur wenn

Schülerinnen und Schüler erhebliche Mängel in der fachlichen bzw. sozialen Qualifikation aufweisen, können solche Übergangsangebote sinnvoll sein.

Die Berufs- und Studienorientierung fällt in der Region Köln besonders schwer. Das vielfältige Angebot an (hoch-)schulischen und beruflichen Bildungsgängen, das nach dem Schulabschluss angestrebt werden kann, macht die Entscheidung nicht einfach und die Vorbereitung auf diese Entscheidung daher noch wichtiger.

Die Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen nehmen beständig zu. So hat die von den IHKs Köln, Bonn und Aachen sowie der Handwerkskammer Köln und der Bezirksregierung Köln getragene Initiative KURS (Kooperation der Unternehmen in der Region und Schule) inzwischen 650 Partnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen gestiftet und durch vertragliche Vereinbarungen dauerhaft abgesichert. Um diese engen Verbindungen zwischen Schulen und Unternehmen weiter zu verstetigen und für die Rekrutierung von Auszubildenden noch besser zu nutzen, müssen sich auch viele kleine und mittlere Unternehmen der KURS-Initiative anschließen.

Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung

Schon seit 2008 gilt der Ausbildungsmarkt in der Region Köln als rein rechnerisch ausgeglichen. Trotzdem bleiben Jugendliche, die sich für eine Ausbildung interessieren, unversorgt und Ausbildungsplätze unbesetzt. Insgesamt rund 9.500 Ausbildungsverhältnisse werden jährlich bei der IHK Köln registriert. Krisenbedingt ging die Anzahl der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse 2009 zurück. Doch schon 2010 wurde fast wieder das Niveau des Vor-Krisenjahres erzielt. Zunehmend verhindert jedoch die mangelnde Nachfrage von Ausbildungsplatzsuchenden den Abschluss von neuen Ausbildungsverhältnissen.

Gerade bei den Absolventen mit mittlerem Bildungsabschluss (Fachoberschulreife) sind besondere Anstrengungen gefragt. Während der Anteil an Schulabsolventen mit mittlerem Schulabschluss seit Jahren konstant bei rund 43 Prozent liegt, haben nur 26 Prozent der bei der IHK Köln registrierten Auszubildenden als Einstiegsqualifikation eine Fachoberschulreife. Viele der Realschüler wählen eine Fortsetzung der Schullaufbahn, ohne sich bei einem Unternehmen um einen Ausbildungsplatz beworben zu haben. Die jährliche Schulabgängerbefragung der Stadt Köln verdeutlicht das seit Jahren

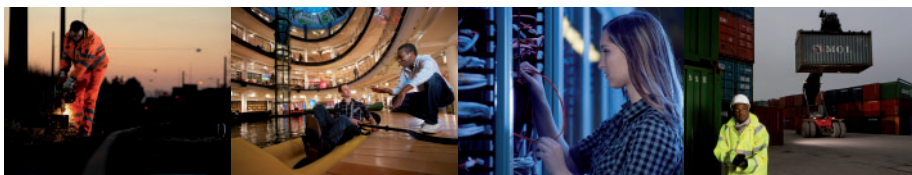
sinkende Interesse der Schulabgängerinnen und Schulabgänger an dualer Erstausbildung vor allem bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Ebenso muss auch die Attraktivität der beruflichen Fortbildung erhöht werden. Die Nachfrage nach Fachwirt- und Meisterprüfungen, die vor der IHK Köln abgelegt werden, ist mit rund 6.000 Prüfungen seit Jahren nahezu konstant. Der Bedarf der Unternehmen nach entsprechend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird sich in den kommenden Jahren vor allem durch Verrentung deutlich erhöhen. Es gilt daher vor allem leistungsbereiten Absolventen der beruflichen Ausbildung die berufliche Fortbildung als gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium zu verdeutlichen.

Hochschulen

Das Rheinland gilt auch weiterhin als eine der stärksten Regionen in Europa für wissenschaftliche Forschung und Lehre. Von besonderer Bedeutung wird in Zukunft sein, die Bedeutung der Hochschulen auch für die Versorgung der Region mit einem ausreichenden Fachkräftenachwuchs fortzuentwickeln. Jenseits des Technologietransfers ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen bei der Qualifizierung und anschließenden Vermittlung von Studenten in den regionalen Arbeitsmarkt fortzuentwickeln. Ein erster Schritt ist der an allen Hochschulen in unterschiedlichen Formen bestehende „Career Service“, der Studenten den Weg in die Unternehmen einer Region ebnen soll.

Gleichzeitig müssen die landes- und bundesweiten Stipendienprogramme von der regionalen Wirtschaft genutzt werden, um Kontakte zwischen leistungsbereiten Studierenden und den Unternehmen des Mittelstandes aus der Region herzustellen. Insbesondere die große Anzahl an Hochschulen im Rheinland muss als strategischer Vorteil verstanden werden, um jungen Menschen aus allen Regionen Deutschland anzusprechen und – bei attraktiven Angeboten der regionalen Wirtschaft – in der Region Köln zu binden.



Gleichermaßen muss die Rolle der Hochschulen in der innerbetrieblichen Personalentwicklung definiert und etabliert werden. Derzeit sind die Möglichkeiten der Bologna-Reformen auch von den Hochschulen im Rheinland noch nicht ausreichend genutzt worden, um vor allem Angebote der berufsbegleitenden Qualifizierung mit Bachelor- und Masterabschluss zusammen mit den Unternehmen zu entwickeln. Die vielfältigen Möglichkeiten, die das nordrhein-westfälische Hochschulrecht Universitäten und Fachhochschulen gibt, werden in den kommenden Jahren stärker genutzt werden müssen, um auch den hier ansässigen Hochschulen ihren besonderen Platz bei der Versorgung der Region mit qualifizierten Fachkräften zuzuweisen.

Private Bildungseinrichtungen

Kaum eine andere Region bundesweit weist eine derart differenzierte und vernetzte Landschaft von (privaten) (Weiter-)Bildungseinrichtungen auf wie das Rheinland. Der Zusammenschluss von 120 privaten Bildungseinrichtungen in der Qualitätsgemeinschaft berufliche Weiterbildung in der Region Köln e.V., der seit über 20 Jahren existiert, ist bundesweit einmalig und sollte in seiner strategischen und konzeptionellen Rolle genutzt werden.

Die Frage der Zertifizierung informellen Lernens und die Verwertung der innerbetrieblichen Qualifizierung sind ohne Beteiligung der privaten Bildungseinrichtungen einer Region nicht möglich. Es muss gelingen, möglichst viele Ergebnisse auch des innerbetrieblichen Qualifizierungsprozesses für eine Bildungsbiographie verwertbar zu machen. Gemeinsames Qualitätsverständnis und Vertrauen unter den Bildungseinrichtungen sind dafür von existenzieller Bedeutung. Die Region Köln könnte hier eine bundesweite Pilotfunktion übernehmen.

Besonders im Bereich der beruflichen und akademischen Bildung sind die Möglichkeiten einer regionalen Gestaltung einer Bildungslandschaft nahezu grenzenlos. Die Region Köln hat hervorragende Voraussetzungen, dies im Sinne einer Qualifizierung von Fach- und Führungskräften besonders für die regionalen kleinen und mittleren Unternehmen zu nutzen.



Angesichts der demografischen Entwicklung wie auch der Absolventenzahlen wird die Versorgung der regionalen Wirtschaft mit Fachkräften nicht allein aus der dem Erwerbspersonenpotenzial der Region Köln zu erreichen sein. Da einzelne Schlüsselqualifikationen, etwa im technischen Bereich, nicht in der Region ausgebildet werden, ist die Region wie auch schon in den vergangenen Jahren auf eine Zuwanderung aus anderen Landesteilen, Bundesländern und dem Ausland angewiesen. Allein 2009 sind über 117.000 Menschen in die Region zu, allerdings auch 115.000 Menschen abgewandert. Der größte Teil mit rund 60 Prozent der Zuwanderer kam aus anderen Regionen Nordrhein-Westfalens. Je rund 20 Prozent kommen aus anderen Bundesländern oder dem Ausland. Der positive Wanderungssaldo zu den Regionen NRWs und Deutschlands insgesamt überdeckt dabei die Abwanderung ins Ausland. Zwar sind in 2009 über 23.000 Menschen aus dem Ausland in den IHK Bezirk gezogen, 27.000 Menschen zog es im gleichen Zeitraum aber auch ins Ausland. Innerhalb der IHK Region dominiert die Stadt Köln lediglich in den Altersgruppen von 18 bis 30 Jahren. Die Abwanderung wird allerdings durch Wanderungsgewinne des Umlands in den höheren Altersgruppen mehr als ausgeglichen.

Zuzug aus dem In- und Ausland

Als Folge der demografischen Entwicklung und den Engpässen bei speziellen Qualifikationen wird der Wettbewerb um Arbeitskräfte in Zukunft national wie international weiter ansteigen. Dabei wird sich die Wirtschaftsentwicklung auf einige Regionen in Europa konzentrieren. Um in dieser Konkurrenzsituation wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es einer kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung der eigenen Standortvorteile im Abgleich mit den Aktivitäten der in- und ausländischen Konkurrenzregionen.

Neben dem Arbeitsmarkt muss die Konkurrenzanalyse auch das weitere Umfeld berücksichtigen. Menschen werden sich nur dann für Köln und das Rheinland entscheiden, wenn sie neben dem Job auch das Image der Region, die verkehrliche Anbindung oder die Lebensqualität überzeugt.

Menschen außerhalb des deutschen Sprachraumes fehlt es am Zugang in die Region. Sie sind auf der Suche nach Unterstützung bei organisatorischen oder auch gesellschaftlichen Fragen des Lebens in der Region. Zur Vereinfachung ihrer Startbedingungen benötigen gerade Führungskräfte Anlaufstellen, die den Zugang zum

deutschen Arbeitsmarkt bspw. auch durch eine internationalere Ausrichtung von Stellenvermittlungen vor Ort oder von Gründungsberatungen erleichtern. Neben den technischen Voraussetzungen bedarf es einer Willkommenskultur. Zur Integration durch Vernetzung kann etwa die Einrichtung eines International House einen wichtig Beitrag leisten.

Daneben müssen die Unternehmen stärker auch auf die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland setzen. Ansatzpunkte zur verbesserten Ansprache der Zielgruppe und der Zielmärkte können Erfahrungen ausländischer Mitarbeiter in der Region bieten. Eine erfolgreiche Anwerbung von Fachkräften, Auszubildenden oder Studierenden kann an bestehenden Kanälen in den Herkunftsländern der ansässigen Ausländer ansetzen.

Schlussendlich genügt es nicht, für gewinnende Standortvorteile in der Region zu sorgen, wenn diese nicht auch effektiv und professionell nach außen kommuniziert werden. Hierzu bedarf es des konsequenten Ausbaus des Standortmarketings für Köln und für das Rheinland und der hierfür nötigen Vernetzung der Akteure aus Wirtschaft und Politik.

Bindung an die Region erhöhen

Neben der Zuwanderung gewinnt die Bindung ansässiger Fachkräfte an die Region an Bedeutung. Bislang gelingt es der Region besser als anderen, junge Menschen nicht nur zur Ausbildung anzulocken, sondern sie auch nach ihrem Abschluss an den Standort zu binden. Etwa 60 bis 75 Prozent aller Absolventen verbleiben in den ersten drei Jahren in der Region Köln bzw. dem Rheinland.

Die Bindung an einen Standort gelingt nur, wenn die Menschen in der Region eine Zukunftsperspektive für ihre Lebensplanungen sehen. Neben der Karriereplanung sind die Voraussetzungen zur Gründung einer Familie oder zur Schaffung von Wohneigentum relevant.

Nicht zuletzt die Ansiedlung auch internationaler Unternehmen stärkt die Attraktivität der Region. Durch die Ansiedlung wird nicht das Fachkräfteproblem verschärft, sondern vielmehr die Dynamik des Wirtschaftsstandorts und damit die Attraktivität für Zuwanderung gestärkt. Damit stellt die Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts eine zentrale Voraussetzung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Impressum:

Industrie- und Handelskammer zu Köln
Unter Sachsenhausen 10-26
50667 Köln
www.ihk-koeln.de

Redaktion: Gregor Berghausen, Christi Degen

Gestaltung: ROTHER'S BÜRO. GmbH. Köln

Fotos: Silke Steinbach/Christian Ahrens

Die Fotografien entstammen der Ausstellung „Abenteuer Ausbildung.
Jugendliche mit Migrationshintergrund“. Alle Rechte vorbehalten.
Weiterverwendung und Abdruck nur mit Zustimmung der IHK Köln.

Kontakt: Gregor Berghausen, IHK Köln, gregor.berghausen@koeln.ihk.de



