

Vorlage Nr.: 2021/120

Berichtsvorlage

öffentlich

Beratungsfolge	Bericht	Sitzung am	TOP
Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales	Herr Schad	30.08.2021	6
Ausschuss für Wirtschaftspolitik und Digitales	Herr Haumann	31.08.2021	3
Kreisausschuss	Herr Haumann	13.09.2021	14
Kreistag	Herr Haumann	20.09.2021	22

Fachkräfteentwicklungskonzept für den Kreis Recklinghausen

Darstellung des Sachverhaltes:

Im Kreis Recklinghausen (und darüber hinaus mitunter auch im nördlichen Ruhrgebiet) sind struktur- und arbeitsmarktpolitisch große Herausforderungen zu meistern. Gleichwohl kumulieren hier nicht nur Probleme und Herausforderungen, es zeigen sich auch neue Perspektiven und positive Entwicklungen. So ist die Region wirtschafts- und arbeitsmarkttechnisch bisher vergleichsweise gut durch die Corona-Pandemie gekommen, hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen seit Jahren zu-, sowie die Zahl von SGB II-Leistungsempfängern abgenommen. Vieles weitere ließe sich anführen. An diesen Entwicklungen gilt es konsequent weiterzuarbeiten und neue Anstöße zu geben. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie, dem Vestischen Aktionsprogramm, dem Vestischen Klimapakt, dem Strategie- und Umsetzungsprogramm des Jobcenters sowie weiteren Maßnahmen ist der Kreis bereits in vielerlei Hinsicht Triebfeder und entwickelt fortlaufend Impulse und Strategien für die Zukunft.

Für die wirtschaftliche und soziale Zukunftsfähigkeit des Kreises Recklinghausen und der gesamten Emscher-Lippe Region wird im weiteren die Mobilisierung und Entwicklung von qualifiziertem Personal bzw. von notwendigen Fachkräften eine zentrale Rolle einnehmen. So wird die Verfügbarkeit von Fachkräften zunehmend zu einem entscheidenden Faktor für die regionale Entwicklung - dies umso mehr, da die demografische Basis für Nachwuchsfachkräfte weiter sinkt.

Ein Fachkräfteentwicklungskonzept für den Kreis Recklinghausen, das nun initial von den Fachbereichen E und J, sowie der Bundesagentur für Arbeit unter Einbindung weiterer regionaler Kooperationspartner aus Wirtschaft und Soziales erarbeitet und



Klimpel
Landrat



Butz
Kreisdirektor

laufend fortgeschrieben werden soll, soll Grundlage für die Sicherstellung und Entwicklung von notwendigen Fachkräften sein. Dabei bauen die Arbeiten hierfür auf dem Fachkräftesicherungskonzept der Emscher-Lippe-Region auf, die bereits in den Jahren 2012 und 2015 unter Federführung des Kreises Recklinghausen erarbeitet wurden.¹

Ziele:

Neben der **Sicherstellung notwendiger, d.h. bedarfsbezogener und zukunftsichernder Fachkräfte** werden mit dem neu zu erarbeitenden Fachkräfteentwicklungskonzept zwei weitere Ziele verfolgt:

- **Ausschöpfung von Beschäftigungspotentialen der Region** und
- **Anpassungsfähigkeit der Unternehmen** an sich wandelnde Marktanforderungen

Aus den Zielen lassen sich einzelne Handlungsfelder ableiten, in welchen letztendlich konkrete Maßnahmen zu definieren sind.

Erläuterung:

Nach wie vor gilt die Einschätzung aus dem Fachkräftesicherungskonzept der Emscher-Lippe-Region von 2012 bzw. 2015, wonach sich zwei Extrem-Szenarien abzeichnen:

- Das Schlechte: Die Region kann ihre Potenziale nicht nutzen. Die Kluft zwischen dem Mangel an Fachkräften einerseits und gering qualifizierten Arbeitskräften mit schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt andererseits wächst. Die Region verliert ihre Attraktivität für Fachkräfte. Diese wandern verstärkt ab (bzw. pendeln noch mehr als bisher aus) und verstärken den demografischen Trend.
- Das Gute: Die Region schafft über eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung und die Verbesserung der Qualifikation der Arbeitskräfte Standortvorteile für die Wirtschaft. Über eine Verbesserung der sozialen und finanziellen Situation wird die Region auch attraktiver für Fachkräfte außerhalb.

Es wird deshalb nicht nur aus sozialpolitischen Erwägungen, sondern auch aus der Motivation der Fachkräfteentwicklung und Entwicklung des Wirtschaftsstandortes heraus noch mehr darauf ankommen, alle Potenziale zu erschließen. Das heißt unter anderem

¹ „Strategische Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region - Handlungsplan für die Initiative zur Fachkräftesicherung Nordrhein-Westfalen“ von 2012/2015

- möglichst alle Jugendlichen ausbildungsreif die Schule verlassen zu sehen und ins Berufsleben eintreten zu lassen.
- Fachkräftesicherung im Bereich älterer Beschäftigter (sog. 50+) weiter voranzutreiben. Denn dies ist die einzige Altersgruppe im erwerbsfähigen Alter, die auf absehbare Zeit noch Zuwächse zu verzeichnen haben wird.
- Einbeziehung derjenigen, die bisher seltener erwerbstätig sind. Die Potenziale der Gruppen mit einer niedrigen Erwerbsquote wie Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, aber auch SGB II - EmpfängerInnen können genutzt werden.

Die Zukunft der Strukturpolitik in der Region muss mit der Arbeits(markt)politik somit Hand in Hand gehen. Zum einen wird zukunftsfähig qualifiziertes Personal immer drängender benötigt, zum anderen gilt es, die hohe (Langzeit-)Arbeitslosigkeit abzubauen und neue Perspektiven für das Reinkommen und Ankommen in Ausbildung und Arbeitswelt zu eröffnen.

Dazu sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie Instrumentarien der Information und Sensibilisierung, der Aus- und Weiterbildung, aber auch die Kooperation der regionalen Akteure laufend zu verbessern und Entwicklungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt auf regionaler Ebene zu antizipieren.

Der Strukturwandel der Arbeitswelt konkretisiert sich dabei in parallelen Entwicklungstrends, die es zu berücksichtigen gilt:

1. Es gibt branchen- und berufsübergreifende thematische Entwicklungen, die auch und in Teilen fokussiert im Kreis Recklinghausen stattfinden.
So gewinnen neue ((berufliche) Bildungs- und Innovationsthemen an Bedeutung. Übergreifend sind dies Entwicklungen mit Bezug zu
 - a. Nachhaltigkeitsthemen (u.a. Klimaschutz, Verkehrs- und Energiewende, Ressourceneffizienz) sowie
 - b. Digitalisierungsthemen
2. Es zeichnet sich ab, dass in etablierten Branchenfeldern der persönlichen Dienstleistungen (v. a. Gesundheit und Pflege) der Fach- und Arbeitskräftebedarf weiter steigt und gleichzeitig schon heute ein erheblicher Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt existiert.
3. Es wird deutlich, dass sich die Anforderungen an das Arbeitsleben und die Art und Weise, wie gearbeitet wird, gewandelt hat und sich weiter ändert:
 - Keine „lebenslangen“ Arbeitsverhältnisse mehr: Zur Schule gehen, einen Beruf erlernen und diesen bestenfalls bis zur Rente ausüben, hat sich als Lebensmodell überholt.
 - Notwendigkeit an Grundlagenwissen und Grundfertigkeiten.
Gleichzeitig:
 - Kurze Halbwertszeit von Wissen: Trends wie Globalisierung, Digitalisierung und häufig wechselnde Marktbedingungen erfordern Fähigkeit und

Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und einer permanenten Weiterentwicklung. Statt „auf Vorrat“ zu lernen, ist es heute um ein Vielfaches wichtiger neues Fachwissen und neue Kompetenzen genau dann zu erlernen, wenn es einen konkreten Bedarf dafür gibt.

Dies bedeutet auch:

- Vorhandene soziale Kompetenzen und integratives Denken sowie Anforderungen an eine räumliche und zeitliche Flexibilität im Zuge sich dynamisch wechselnder Marktbedingungen sind unumgänglich (Stichwort: Teaming).
- Auch Kooperationen zwischen Marktbeteiligten erhalten zunehmend Bedeutung.

Daher hängt mit einer erfolgreichen Umsetzung eines Fachkräfteentwicklungskonzeptes auch die Schaffung einer zukunftsfähigen Unternehmensstruktur unumgänglich zusammen.

Es ist gleichermaßen entscheidend, dass die Wirtschaft neben den Fachkräften auch über die erforderliche d.h. zukunftsfähige (Infra-)Struktur (Technik, Verfahren, Organisation) in ihren Unternehmen verfügt, die von den Fachkräften letztendlich zu bedienen und zu nutzen sind.

Grundlage für das zu erarbeitende Fachkräfteentwicklungskonzept sind u.a. aktuelle Arbeitsmarktzahlen und -analysen, Fachkräfte(engpass)analysen aber auch die konkrete Einbindung von weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren mit ihrer Expertise sowie Akteure der Wirtschaft.

Ziel ist es, ein Fachkräfteentwicklungskonzept für den Kreis Recklinghausen im 1. Halbjahr 2022 erarbeitet zu haben, das neben einer Fachkräftebedarfsanalyse auch konkrete Handlungsansätze zur Umsetzung enthält. Dabei sollen die Erkenntnisse und Ansätze des vergangenen Fachkräftesicherungskonzeptes sowie die Ansätze und Erfahrungen aus bereits bestehenden Konzepten im Rahmen des Vestischen Aktionsprogramms oder des Vestischen Klimapakts, den Bildungskonferenzen und aus dem Strategie- und Umsetzungsprogramms des Jobcenters, der Qualifizierungsstrategien der Bundesagentur für Arbeit oder der sich in der Entwicklung befindenden Initiative zum Aufbau eines Handlungsfeldes „Arbeit und Gesundheit ebenso genutzt werden wie die Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit.