

26.02.2022

Kreis Coesfeld
Landrat Dr. Christan Schulze Pellengahr
Friedrich-Ebert-Straße 7
48653 Coesfeld

per e-mail



Bündnis 90/Die Grünen
Kreistagsfraktion Coesfeld

Tiberstraße 43
48249 Dülmen

ursula.niermann@gruene-coe.de
www.gruene-coe.de

Anfrage zum Fachkräftemangel

Sehr geehrter Herr Dr. Schulze-Pellengahr,

angesichts der demografischen Entwicklung ist auch regionale die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine große Herausforderung. Zum einen gehen die „Babyboomer“ nach und nach in Rente. Zum andern gibt es weniger Jugendliche, die eine technische Ausbildung im dualen System absolvieren. Dabei fehlen schon jetzt Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Laut Fachkräftemonitor (www.fkm-nrw.de) werden in NRW in zehn Jahren 718.000 Stellen nur 622.000 verfügbare Fachkräfte gegenüberstehen.

Vor diesem Hintergrund bitten wir um die Beantwortung folgender Fragen im Rahmen der nächsten Sitzung des Ausschusses für Finanzen, Wirtschaftsförderung und Digitalisierung:

- Gibt es valide Daten bzw. Prognosen zum Fachkräftebedarf für den Kreis Coesfeld?
- Welche konkreten regionalen Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um die Ausbildung von Fachkräften zu stärken?
- Welche Initiativen sind derzeit geplant?

Mit freundlichen Grüßen

gez. Mareike Raake
BÜNDNIS 90/DIEGRÜNEN
Sprecherin der Kreistagsfraktion

gez. Ursula Niermann
BÜNDNIS 90/DIEGRÜNEN

Auskunft erteilt: Herr Mohring
Gebäude: 2
Zimmer: 119
Telefon: 9022
Fax:
E-Mail: wilfried.mohring@kreis-coesfeld.de

Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zum Fachkräftemangel (26.02.2022)

Fragestellungen:

- 1. Gibt es valide Daten bzw. Prognosen zum Fachkräftebedarf für den Kreis Coesfeld?**
- 2. Welche konkreten regionalen Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um die Ausbildung von Fachkräften zu stärken?**
- 3. Welche Initiativen sind derzeit geplant?**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Anfrage der Grünen wurde aufgrund der möglichen Relevanz an folgende Institutionen mit der Bitte um Stellungnahme weitergeleitet: IHK NordWestfalen, KH, Agentur für Arbeit, wfc für den Kreis Coesfeld und innerhalb der Kreisverwaltung an die Abteilung 50 Jobcenter und die Kommunale Koordinierung KAoA.

Auf Stellungnahmen, die eingereicht wurden, wird im Folgendem verwiesen und sie finden sich zudem in der Anlage.

Zusammenfassung und erste generelle Einschätzung:

zu 1.)

Bezüglich der Datenlage wird zunächst einmal auf die angehängten Stellungnahmen verwiesen. Demnach wird zusammengefasst und generell betrachtet die Bestandsaufnahme im vorliegenden Antrag bestätigt. Was die konkrete Betrachtung für das Gebiet des Kreises Coesfeld betrifft, wird insbesondere auf die Aussage von Herr Carsten Taudt verwiesen: *„Die Daten sind bezogen auf das Münsterland. Kleiner geht nicht, macht aber auch Sinn, weil sich der Fachkräftemarkt wegen der Pendlerbewegungen nicht sinnhaft kreisweise beschreiben lässt.“*

zu 2) und zu 3)

Grundsätzlich ist zu bemerken, dass der Themenkomplex der Fragestellungen zu 2) und 3) zu umfassend ist, um diesen im Rahmen einer einzigen kompakten Stellungnahme und abschließend zu behandeln. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auch auf den Antrag der CDU-Fraktion zum Fachkräftemangel (Ausschuss für Bildung, Schule und Integration 16.03.2022 TOP 7 / SV-10-0465). Soweit dem Antrag entsprochen würde, ist u.a. eine kritische Bestandsaufnahme und Evaluation der bisherigen Maßnahmen Handlungsstrategien, Kampagnen und Aktionen vorgesehen und soll die Planung neuer Maßnahmen in einer koordinierten Fortführung der bisherigen Strategien erfolgen. Damit bestünde die Gelegenheit, sich mit dem Thema nochmals umfassender und grundsätzlicher zu beschäftigen.

Die wfc Kreis Coesfeld hat schon fast traditionell den regionalen Fachkräftemangel und dessen Bekämpfung im Blick. Mit einer Vielzahl an Angeboten unterstützt die wfc die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und weit darüber hinaus. Hier wird auf die umfassende Stellungnahme der wfc zu den Fragestellungen des Antrages verwiesen.

Kammern und Arbeitsagentur haben bereits seit einigen Jahren immer wieder neue Initiativen auf den Weg gebracht, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Aktuell zu nennen sind etwa das „Azubi-Speed-Dating“ und „Ausbildung sucht Nachwuchs! Sichere Zukunft für Ihr Kind!“ (IHK), Traumberufe /www.traumberufe-nrw.de (KH). Mit Blick auf die Arbeitsagentur wird verwiesen auf die beigefügte Stellungnahme und die Aussage von Herrn Heiber: *„Auf eine Darstellung unserer zahlreichen – mitunter gemeinsam Aktivitäten am Übergang Schule-Beruf habe ich verzichtet. Mit Blick auf unsere zahlreichen Aktivitäten und Initiativen zur Fachkräftesicherung darüber hinaus habe ich ein Chart aus der Fachkräfteinitiative eingefügt (Stichwort Qualifizierung und Weiterbildung); letztlich gibt es zu allen genannten Hebeln Ansätze und verschiedenste Projekte vieler Partner im Kreis Coesfeld.“*

Ergänzt werden regionale Maßnahmen durch immer wieder neu aufgelegte Landesprogramme. Aktuell zu nennen ist das Programm „Matchingberatung“ bzw. „Übergangsbegleitung“ worüber Schülerinnen und Schüler in den Abgangsklassen nochmals ganz unmittelbar an die Hand genommen werden sollen, um insbesondere in eine duale Ausbildung einzumünden. Auch die Regionalagentur Münsterland hat kürzlich die Kampagne „Aus(bildungs)checker“ auf den Weg gebracht. Im Projekt „Richtungswechsel“ sollen Studierende, welche ihre Laufbahn anzweifeln, unmittelbar Unterstützung erhalten, indem Alternativen aufgezeigt werden.

Die Anbieter im Gesundheits- und Pflegebereich im Kreisgebiet schließen sich aktuell im „Netzwerk Pflege“ zusammen, um besonders Initiativen zu Fachkräftegewinnung auf den Weg zu bringen und das Image der Branche zu stärken

Maßnahmen, Initiativen und Kampagnen, dem bestehenden und künftigen Fachkräftemangel begegnen, wurden und werden von (oder unter Beteiligung von) Abteilungen in der Kreisverwaltung in vielfältiger Form und großer Anzahl ergriffen. Beispiele lassen sich über die gesamte Bildungskette nennen:

- Die Förderung von MINT-Interesse bereits in den Kitas über das „Haus der kleinen Forscher“. Hier hat sich im Kreis Coesfeld ein beträchtliches Netz an Kitas gebildet, die sich an der Initiative beteiligen. Darauf aufbauend erfolgt die Umsetzung der Maßnahmen Mini-MINT und MINTeinander in der Primarstufe.
- Mit der Einrichtung des Landesvorhabens KAOA im Kreis Coesfeld im Jahr 2014 und der Einführung damit verbundener Standardelemente erhielt die Berufsorientierung nochmals einen ganz neuen Stellenwert und soll alle Schülerinnen und Schüler (SuS) ab der 8. Klasse erreichen. Ein zentrales Handlungsfeld von KAOA ist die Stärkung des dualen Systems, was insbesondere einen Bedarf der gewerblich-technisch ausgerichteten Wirtschaft im Kreis Coesfeld bedient. Die Standardelemente ergänzende lokale Maßnahmen wie z.B. die „Praxiswoche“ und die „Übergangsbegleitung“ an den Berufskollegs sollen gewährleisten, dass möglichst keine SuS verloren gehen und möglichst in eine qualifizierte Ausbildung einmünden. Im Rahmen des Arbeitskreises „Flüchtlinge im dualen System“ entwickeln zudem alle relevanten regionalen Partner abgestimmte Unterstützungsangebote für

eine erfolgreiche Fachausbildung der jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte. (Auf die umfassende Stellungnahme der kommunalen Koordinierung in der Anlage mit weiteren Maßnahmen wir verwiesen).

- Im Zusammenhang mit Fachkräftegewinnung unbedingt genannt werden müssen zudem die Maßnahmen, die durch das kommunale Integrationszentrum ergriffen bzw. angestoßen wurden. Hier sind es besonders Sprachförderangebote zu nennen aber aktuell - und künftig noch verstärkt - die individuelle Begleitung (Casemanagement), um neu Zugewanderten den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen
- Im Jahr 2018 wurde das zdi-Netzwerk im Kreis Coesfeld gegründet um nochmals verstärkt den MINT-Nachwuchs im Kreis Coesfeld besonders in den weiterführenden Schulen und mit Blick auf den Übergang-Schule-Beruf zu fördern. Im Rahmen eines EU-Förderprojektes wurde ein Konzept erarbeitet, dass insbesondere in Zusammenarbeit mit ansässigen Unternehmen außerschulische MINT-Lernorte entwickeln und weiterentwickeln soll.
- Auch die Arbeit des Jobcenters liefert einen unmittelbaren Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels (siehe Stellungnahme in der Anlage). Mit unterschiedlichen Maßnahmen, wie etwa die Teilqualifizierung „TQ – Erfolg in Schritten“, Beschäftigtenförderung, Erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen aber auch der allgemeinen individuellen Unterstützung Langzeitarbeitsloser Menschen im SGB II wird nicht nur den Betroffenen selbst geholfen, sondern auch Potenzial für Fachkräftearbeitsmarkt mobilisiert.

gez. Wilfried Mohring

Aus der Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Kreistag Coesfeld „Anfrage zum Fachkräftemangel“ v. 26.02.2022

- Gibt es valide Daten bzw. Prognosen zum Fachkräftebedarf für den Kreis Coesfeld?
- Welche konkreten regionalen Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um die Ausbildung von Fachkräften zu stärken?
- Welche Initiativen sind derzeit geplant?

Zu Frage 1:

- Zum Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen vergleichbar valide Daten und Prognosen zum Fachkräftebedarf im Kreis Coesfeld liegen der wfc nicht vor. Da jedoch relevante Arbeitsmärkte über administrative Grenzen von Kreisen hinausgehen und der Arbeitsmarkt mit dem Kreis Coesfeld hinsichtlich der maßgeblichen Pendlerverflechtungen mit dem Bezirk der IHK Nord Westfalen stark kongruent ist, können die Ergebnisse des Fachkräftemonitor nach unserer Einschätzung mit hinreichender Güte auf den Kreis übertragen werden.

Zu Frage 2:

Maßnahmen, die direkt die Ausbildung von Fachkräften, insbes. des Fachkräftenachwuchses stärken liegen im Kern in der Verantwortung der Kammern, der Kreishandwerkerschaften, der Bezirksregierungen, der Agentur für Arbeit und der regionalen Bildungsnetzwerke. Die wfc unterstützt hier flankierend und konzentriert sich selber schwerpunktmäßig in anderen Felder der Fachkräftesicherung. Bezug zur Anfrage haben die folgenden Angebote:

- **Qualifizierung und Weiterbildung/Bildungsscheck und Bildungsprämie** (bis Ende 2021). Die wfc unterstützt die Förderung der berufsbegleitenden Weiterbildung von Erwerbstätigen durch den Bildungsscheck NRW und bis Ende 2021 auch durch das Bundesprogramm „Bildungsprämie“. Beide Programme zielen auf das lebenslange Lernen und die Qualifizierung und Bindung von qualifizierten Fachkräften ab. Eine kontinuierliche, individuell passende Weiterbildung ist spätestens im Zuge der Digitalisierung für Beschäftigte und Unternehmen

immens wichtig. Wenn sich Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen ständig verändern, gehört lebenslanges Lernen schlichtweg zum Arbeitsalltag. Damit Beschäftigte und Unternehmen die umfangreichen Weiterbildungsangebote bestmöglich nutzen können, bietet das Land NRW auch im Jahr 2022 mit dem Bildungsscheck einen finanziellen Zuschuss für berufsbezogene Weiterbildungen an, allerdings ab Mitte des Jahres mit deutlichen Einschränkungen bei der betrieblichen Variante. Die Bildungsprämie ist leider zum Jahreswechsel ersatzlos ausgelaufen. Im Jahr 2021 wurden 378 betriebliche und 79 individuelle Bildungsschecks sowie 67 Bildungsprämien durch die wfc ausgeben.

- **Initiative einfach machen 2022: Zukunftsfaktor Ausbildung.** Wie lassen sich Auszubildende bestmöglich fördern? Wie machen Sie Ihr Unternehmen attraktiv für zukünftige Azubis? Und: Wie gewinnt man überhaupt die gewünschten Azubis? Die Initiative #einfach machen sucht Unternehmen aus den Kreisen Coesfeld und Borken, die Ideen, Projekte oder Maßnahmen - egal wie groß oder klein - zu diesen Themen umgesetzt haben oder noch planen, dies zu tun. Unter dem Leitthema **Zukunftsfaktor Ausbildung** geben Unternehmen aus den Kreisen Borken und Coesfeld Einblick in Ihr erfolgreiches Azubi-Marketing und in die Möglichkeiten, die Ihre Azubis haben, um ihre Potenziale früh einzusetzen. Die daraus entstehende Sammlung soll einerseits dazu dienen, Ihr Engagement auszuzeichnen und Ihre Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber einer großen Öffentlichkeit zu zeigen. Andererseits sollen die Beispiele eine Anregung für andere Unternehmen sein, um eigene Konzepte zu entwickeln und die Attraktivität des Standorts weiter zu erhöhen. #einfach machen ist kein Wettbewerb, sondern eine gleichberechtigte Sammlung aller Best-Practice-Beispiel - von der kleinsten Maßnahme bis zur umfangreicheren Strategie.
- **Digiscouts:** Als Ausbildungsunternehmen das Interesse junger Menschen an Digitalisierungsthemen nutzen, um neue digitale Perspektiven zu gewinnen und zugleich durch ein Azubi-Projekt die duale Ausbildung im Betrieb attraktiver zu gestalten: Diesen Ansatz verfolgt das Projekt Digiscouts des RKW Kompetenzzentrums. Die wfc setzt das Angebot als Partner im Kreis Coesfeld in den Jahren 2021-2023 um. Unternehmen, die für sich und ihre Auszubildenden die Chance nutzen wollen, können maximal fünf Auszubildende als Team im Betrieb auf die Suche nach Digitalisierungspotenzialen schicken. Gemeinsam mit der Geschäftsführung erarbeiten die Digitalisierungsscouts dann einen geeigneten Plan zur eigenverantwortlichen Umsetzung ihrer Ideen. Die Laufzeit des Projekts beträgt sechs Monate. In dieser Zeit werden die Auszubildenden und die Ausbildenden professionell begleitet. Neben einem Coaching unterstützen zusätzlich eigens entwickelte Tools des RKW bei der Analyse und dem Projektmanagement.
Die Vorteile für Auszubildende: Mit der Teilnahme am Projekt sammeln die Auszubildenden Erfahrungen im Projektmanagement, bauen ihre Kompetenzen aus und werden damit fitter für die sich immer weiter und schneller entwickelnde (digitale) Arbeitswelt. Zusätzlich steigt – nicht zuletzt durch das entgegengebrachte Vertrauen und die Wertschätzung ihrer Fähigkeiten – die Identifikation der Auszubildenden mit ihrem Unternehmen.
Die Vorteile für Unternehmen: Unternehmen, die sich am Digiscouts-Projekt beteiligen, gewinnen durch die Nutzung der digitalen Potenziale an digitaler Reife und steigern gleichzeitig ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb. Das hilft wiederum dabei, den immer rarer gesäten Fachkräftenachwuchs auf sich aufmerksam zu machen und zu binden.

- **Stay Local und X-Mas-Reunion:** Schulabsolventinnen/-absolventen, Studierende und Berufseinsteiger/innen mit Unternehmen aus dem Kreis Coesfeld zusammenzubringen, das ist das Ziel des schon bestehenden Stay-Local-Netzwerks. Über verschiedene Social-Media-Kanäle sollen Schulabsolventinnen/-absolventen, Studierende und Berufseinsteiger/innen dabei unterstützt werden, ihren zu Weg zu finden, sich Gedanken über die für sie passende Berufswahl zu machen und mit möglicherweise vorhandenen Vorurteilen aufzuräumen. Unternehmen können direkt ihre Angebote posten und potentielle Bewerberinnen und Bewerber mit ihnen in Kontakt treten.

Mit dem Event „X-Mas-Reunion“ soll der Kontakt zu denen, die im Kreis Coesfeld zur Schule gegangen sind und dort ihren Abschluss gemacht haben, gehalten werden. Denn möglicherweise möchten sie gerne im Kreis Coesfeld bleiben und arbeiten oder irgendwann nach einer Zeit in anderen Städten oder Ländern hierher zurückkehren. Dabei soll X-Mas-Reunion Unterstützung leisten und eine Art „Klebstoff“ sein. Vorarbeiten gibt es bereits in Kooperation von aktuell 6 von 12 weiterführenden Schulen im Kreis Coesfeld und der wfc. Ein etablierter Baustein ist der Besuch (in Präsenz, virtuell oder Mix aus beidem) der Ehemaligen an ihrer alten Schule kurz vor Weihnachten, um den Schülern der 11. und/oder 12. Jahrgangsstufe eine Berufsorientierung zu bieten, die sich von vergleichbaren Angeboten deutlich abhebt.

- **Wissenskick:** Die Personalarbeit steht im Fokus des Wissenskicks, den die wfc seit 2018 in Kooperation mit der Arbeitseinheit Arbeitspsychologie (WOP) des Instituts für Psychologie der WWU Münster anbietet. Master-Studierende arbeiten dabei ein Semester lang an Fragestellungen, die Unternehmen oftmals schon länger beschäftigten, aber im Alltagsgeschäft doch immer wieder hintenanstehen mussten. Als Ergebnis erhalten die Unternehmen wissenschaftliche, empirisch basierte Handlungsempfehlungen. Gleichzeitig können die Studierenden das Gelernte umsetzen und die Betriebe – und damit auch potentielle spätere Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aus der Region - kennenlernen.
- **Netzwerk GesundArbeiten:** Gesundheit fängt an vielen Stellen an: Sport, Bewegung und vernünftige Ernährung natürlich. Doch es bedeutet auch, nicht ständig unter Stress zu stehen, Entspannung zu finden, ein freundliches Arbeitsklima zu haben oder psychische Belastungen bewältigen zu können. Nur gesunde und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind produktiv – und erfolgreich für das Unternehmen. Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement kann zudem die Zahl der Krankheitstage reduzieren, die Mitarbeiterbindung stärken und Punkte im Wettbewerb um Fachkräfte bringen.

Das Netzwerk GesundArbeiten möchte Unternehmen – vom kleinsten bis zum größten – Anregungen und Hilfen geben, um die Beschäftigten in ihrer Gesundheit zu unterstützen. Es bietet einen einfachen Zugang zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und regelmäßige Kurz-Workshops zu verschiedenen Trends und Angeboten. Eine XING-Gruppe ermöglicht zudem einen kontinuierlichen Austausch zwischen Unternehmen, aber auch Experten zum Thema. Zusätzlich gibt es Best-Practice-Beispiele, Tipps und Hinweise auf Veranstaltungen zum Thema. Hier ist jederzeit Platz für Ideen, Fragen und neues Wissen zum

Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Partner sind die BARMER, die Deutsche Rentenversicherung, der Caritasverband Coesfeld und die WGF Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken. Im Jahr 2021 wurden 14 Veranstaltungen mit rund 800 Teilnehmenden durchgeführt.

- **Workshops und Informationsveranstaltungen:** In zahlreichen Workshops und Veranstaltungen informiert und vernetzt die wfc Betriebe aus dem Kreis Coesfeld über die Themen, Strategien und Konzepte der „Fachkräftegewinnung, -sicherung und -bindung“. 2021 gab es in diesem Themenfeld 28 Veranstaltungen mit rund 600 Teilnehmenden.

Zu Frage 3:

- Weiterführung der etablierten und erfolgreichen Initiativen und Angebote (s.o.)
- Die wfc sieht darüber hinaus weitere zentrale Ansätze zum Umgang mit dem sich künftig verstärkenden Fachkräftemangel:
 - Schülerinnen und Schülern noch gezielter und passgenauer Orientierung geben bei der Wahl ihrer Ausbildungswege nach der Schule. Hier bestehen Einzelangebote und Ansätzen in der Region – eine stärkere Verzahnung und ggf. auch Ergänzung um ein Informationsangebot, das den Fachkräftenachwuchs gezielt anspricht und mit Ausbildungsbetrieben aus der Region zusammenbringt, könnte u.U. zielführend sein.
 - Konzepte und Initiativen entwickeln für die Gewinnung von internationalen Fachkräften
 - Digitalisierung als Chance nutzen und fördern, das schon vorhandene und sich zukünftig weiter erhöhende Defizit des Erwerbspersonenpotentials (s. Punkt 1) auszugleichen. Betriebe müssen weiter und ggf. noch stärker dabei unterstützt werden, digitale Innovationen, Technologien und Prozesse als Mittel der Produktivitätssteigerung zu nutzen und (nicht vorhandene) Fachkräfte so technisch zu substituieren. Können Betriebe ihre Stellen über einen längeren Zeitraum nicht besetzen, kann es sinnvoll sein, stärker auf die Digitalisierung zu setzen. Wenn Computer und Maschinen gezielt einen Teil der Tätigkeiten übernehmen, werden die vorhandenen Fachkräfte entlastet, die auf dem Arbeitsmarkt rar sind und zunehmend rar werden.

Die Umsetzung und konkrete Projektentwicklung in diesen Themenfeldern wird in Kooperation mit Partnern und Institutionen aus der Region und in Abstimmung mit bestehenden Angeboten und Initiativen gesehen. Ein zusätzlicher Personal- und Budgetbedarf könnte im Kreis Coesfeld bei erfolgreicher Bewerbung beider Verbünde ab 2023 ggf. auch über LEADER NRW abgebildet werden.

Mohring, Wilfried

Von: Carsten Taudt <Carsten.Taudt@IHK-NordWestfalen.de>
Gesendet: Montag, 7. März 2022 20:32
An: Mohring, Wilfried
Betreff: AW: Anfrage der Kreistagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen für Fachausschüsse am 16/17.03
Anlagen: Fachkräftenpassprognose IHK-Fachkräftemonitor kaufmännische Berufe Münsterland.xlsx; Fachkräftenpassprognose IHK-Fachkräftemonitor Münsterland.xlsx; Fachkräftenpassprognose IHK-Fachkräftemonitor technische Berufe Münsterland.xlsx

Guten Abend, Herr Mohring,

anbei ein paar grundlegende Daten aus dem IHK-Fachkräftemonitor. Die Daten sind bezogen auf das Münsterland. Kleiner geht nicht, macht aber auch Sinn, weil sich der Fachkräftemarkt wegen der Pendlerbewegungen nicht sinnhaft kreisweise beschreiben lässt. Sie können die Daten im Monitor selbst grafisch betrachten oder weitere Aspekte (Qualifikationsniveaus) auswählen unter <https://www.fkm-nrw.de/fachkraeftemonitor.html#3bST6g1>.

Insgesamt gilt: Aufgrund des langfristig (seit 2020) sinkenden Fachkräfteangebotes bedarf es neben den vielfältigen Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung wie z.B. betriebliche Ausbildung einer deutlichen Zuwanderung sowie klarer Rationalisierungsmaßnahmen in den Betrieben, um die Wirtschaftskraft des Kreises zu erhalten.

Zudem findet sich der Fachkräftemangel in absoluten Zahlen vor allem im Bereich der betrieblich ausgebildeten Fachkräfte während der Bedarf an akademischen Fachkräften annähernd gedeckt werden kann. Dies deckt sich mit einer aktuellen Unternehmensbefragung der IHK, wonach die Besetzungsprobleme im akademischen Bereich in den letzten Jahren deutlich gesunken ist, während sich die Suche nach betrieblich ausgebildeten Fachkräften deutlich stieg.

Ich hoffe, diese Anmerkungen helfen Ihnen weiter. Rufen Sie mich gerne an, wenn Sie Fragen haben.

Freundliche Grüße

Carsten Taudt
Geschäftsbereichsleiter
Bildung und Fachkräftesicherung



Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
Postfach 40 24 | 48022 Münster
Sentmaringer Weg 61 | 48151 Münster
Telefon +49 251 707 260
carsten.taudt@ihk-nordwestfalen.de
www.ihk-nordwestfalen.de

Besuchen Sie uns auch auf unseren Social-Media-Kanälen:



Von: Mohring, Wilfried <Wilfried.Mohring@kreis-coesfeld.de>
Gesendet: Montag, 7. März 2022 10:56
An: Carsten Taudt <Carsten.Taudt@IHK-NordWestfalen.de>
Betreff: Anfrage der Kreistagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen für Fachausschüsse am 16/17.03

Sehr geehrter Herr Taudt,

Angebot & Nachfrage

Fachkräfteengpass beruflich Qualifizierte (kaufmännische Ausrichtung)																													
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Angebot	280.000	287.000	294.000	301.000	309.000	316.000	323.000	331.000	331.000	340.000	350.000	359.000	363.000	359.000	353.000	347.000	340.000	334.000	329.000	320.000	312.000	303.000	296.000	286.000	278.000	270.000	261.000	253.000	244.000
Nachfrage	278.000	291.000	295.000	291.000	305.000	316.000	315.000	322.000	316.000	329.000	345.000	357.000	366.000	352.000	350.000	347.000	344.000	339.000	338.000	338.000	339.000	337.000	333.000	328.000	327.000	324.000	322.000	320.000	317.000
Engpass		4.000	1.000	-									3.000	-			4.000	5.000	9.000	18.000	27.000	34.000	37.000	42.000	49.000	54.000	61.000	67.000	73.000
Überschus	2.000	-	-	10.000	4.000	-	8.000	9.000	15.000	11.000	5.000	2.000	-	7.000	3.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
rel. Engpa	0,7%	1,4%	0,3%	3,4%	1,3%		2,5%	2,8%	4,7%	3,3%	1,4%	0,6%	0,8%	2,0%	0,9%		1,2%	1,5%	2,7%	5,3%	8,0%	10,1%	11,1%	12,8%	15,0%	16,7%	18,9%	20,9%	23,0%
Trendnachfrage															349.000	347.000	345.000	342.000	340.000	338.000	336.000	334.000	331.000	329.000	327.000	325.000	323.000	320.000	318.000
Trend-Engpass														-			5.000	8.000	11.000	18.000	24.000	31.000	35.000	43.000	49.000	55.000	62.000	67.000	74.000
Trend-Überschuss															4.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Abweichungen sind rundungsbedingt.
Angebot = Fachkräfte
Nachfrage = Fachkräftebedarf

Angebot & Nachfrage

Fachkräfte im Münsterland

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Angebot	456.000	465.000	475.000	484.000	494.000	503.000	513.000	523.000	531.000	540.000	554.000	567.000	573.000	567.000	558.000	549.000	540.000	530.000	522.000	508.000	496.000	483.000	471.000	457.000	444.000	432.000	419.000	406.000	393.000
Nachfrage	472.000	493.000	498.000	487.000	510.000	530.000	531.000	536.000	531.000	544.000	565.000	583.000	593.000	568.000	562.000	555.000	548.000	538.000	534.000	532.000	533.000	529.000	521.000	512.000	509.000	504.000	499.000	494.000	489.000
Engpass	16.000	28.000	23.000	3.000	16.000	27.000	18.000	13.000		4.000	11.000	16.000	20.000	1.000	4.000	6.000	8.000	8.000	12.000	24.000	37.000	46.000	50.000	55.000	65.000	72.000	80.000	88.000	96.000
Überschuss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
rel. Engpass/Überschuss	3,4%	5,7%	4,6%	0,6%	3,1%	5,1%	3,4%	2,4%		0,7%	1,9%	2,7%	3,4%	0,2%	0,7%	1,1%	1,5%	1,5%	2,2%	4,5%	6,9%	8,7%	9,6%	10,7%	12,8%	14,3%	16,0%	17,8%	19,6%
Trendnachfrage															558.000	554.000	549.000	544.000	539.000	534.000	529.000	524.000	519.000	514.000	509.000	504.000	499.000	494.000	489.000
Trend-Engpass																5.000	9.000	14.000	17.000	26.000	33.000	41.000	48.000	57.000	65.000	72.000	80.000	88.000	96.000
Trend-Überschuss															-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Abweichungen sind rundungsbedingt.

Angebot = Fachkräfte

Nachfrage = Fachkräftebedarf

Angebot & Nachfrage

Fachkräfteengpass beruflich Qualifizierte (technische Ausrichtung)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Angebot	153.000	155.000	157.000	160.000	162.000	164.000	167.000	169.000	174.000	174.000	177.000	181.000	182.000	180.000	178.000	175.000	173.000	170.000	167.000	163.000	160.000	156.000	152.000	148.000	144.000	140.000	136.000	132.000	129.000
Nachfrage	167.000	176.000	177.000	171.000	180.000	188.000	190.000	189.000	187.000	187.000	191.000	196.000	197.000	188.000	184.000	180.000	176.000	171.000	169.000	167.000	167.000	165.000	161.000	157.000	156.000	153.000	151.000	149.000	146.000
Engpass	14.000	21.000	20.000	11.000	18.000	24.000	23.000	20.000	13.000	13.000	14.000	15.000	15.000	8.000	6.000	5.000	3.000	1.000	2.000	4.000	7.000	9.000	9.000	9.000	12.000	13.000	15.000	17.000	17.000
Überschuss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
rel. Engpass/Überschuss	8,4%	11,9%	11,3%	6,4%	10,0%	12,8%	12,1%	10,6%	7,0%	7,0%	7,3%	7,7%	7,6%	4,3%	3,3%	2,8%	1,7%	0,6%	1,2%	2,4%	4,2%	5,5%	5,6%	5,7%	7,7%	8,5%	9,9%	11,4%	11,6%
Trendnachfrage														181.000	179.000	176.000	174.000	171.000	169.000	166.000	163.000	161.000	158.000	156.000	153.000	151.000	148.000	146.000	
Trend-Engpass														3.000	4.000	3.000	4.000	4.000	6.000	6.000	7.000	9.000	10.000	12.000	13.000	15.000	16.000	17.000	
Trend-Überschuss														-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Abweichungen sind rundungsbedingt.

Angebot = Fachkräfte

Nachfrage = Fachkräftebedarf

Mohring, Wilfried

Von: Heiber Rolf <Rolf.Heiber@arbeitsagentur.de>
Gesendet: Dienstag, 8. März 2022 15:43
An: Mohring, Wilfried; Schuett, Detlef
Betreff: 220307
_Beitrag_Agentur_für_Arbeit_Coesfeld_zur_Anfrage_Kreistagsfraktion_Bündnis 90/Die Grünen_Fachausschüsse_16_und_17.03.22
Anlagen: Anfrage_Fachkräftemangel 2022.pdf; 220308
_Beitrag_Fachkräftesituation_Kreis_Coesfeld.pptx

Hallo Herr Schütt, hallo Herr Mohring,

anbei übersende ich eine Präsentation mit Zahlen und Aussagen in einer sehr kompakten Form.

Auf eine Darstellung unserer zahlreichen – mitunter gemeinsam Aktivitäten am Übergang Schule-Beruf habe ich verzichtet.

Mit Blick auf unsere zahlreichen Aktivitäten und Initiativen zur Fachkräftesicherung darüber hinaus habe ich ein Chart aus der Fachkräfteinitiative eingefügt (Stichwort Qualifizierung und Weiterbildung); letztlich gibt es zu allen genannten Hebeln Ansätze und verschiedenste Projekte vieler Partner im Kreis Coesfeld.

Über weitergehende Prognosen auf Kreisebene verfügen wir nicht. Bei Wahrnehmung der Abgängerzahlen aus den allgemeinbildenden Schulen und den Übergängen in die Rente könnte man selbst bei einer hohen Studierendenquote beim ersten Blick den Eindruck bekommen, dass die rein quantitative Lücke noch überschaubar ist; allerdings überwiegt im Kreis Coesfeld die Auspendlerquote doch nennenswert.

Ich hoffe, der Beitrag unterstützt Ihr Vorgehen.

Herzliche Grüße
Rolf Heiber

Von: Mohring, Wilfried <Wilfried.Mohring@kreis-coesfeld.de>
Gesendet: Mittwoch, 2. März 2022 12:42
An: Heiber Rolf <Rolf.Heiber@arbeitsagentur.de>; 'taudt@ihk-nord-westfalen.de' <taudt@ihk-nord-westfalen.de>; 'summen@kh-coesfeld.de' <summen@kh-coesfeld.de>
Cc: Schuett, Detlef <Detlef.Schuett@kreis-coesfeld.de>; Hoerbelt, Julia <Julia.Hoerbelt@kreis-coesfeld.de>; Bartke, Pia <Pia.Bartke@kreis-coesfeld.de>
Betreff: Anfrage der Kreistagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen für Fachausschüsse am 16/17.03

Sehr geehrte Herren,

wir vorhin in der Steuerungsgruppe KAoA angekündigt, übersende ich Ihnen die im Betreff genannte Anfrage zum Fachkräftemangel.

Es wäre schön, wenn Sie mir zeitnah (etwa bis zum 11.03) zur Beantwortung kurzfristig ein paar kompakte Hinweise/Statements übermitteln könnte.

Hierfür vorab mein herzliches Dankeschön.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag

Wilfried Mohring



Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel beeinträchtigen zunehmend die wirtschaftliche und betriebliche Entwicklung

Eckpunkte zu Entwicklungen im Kreis Coesfeld



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Coesfeld

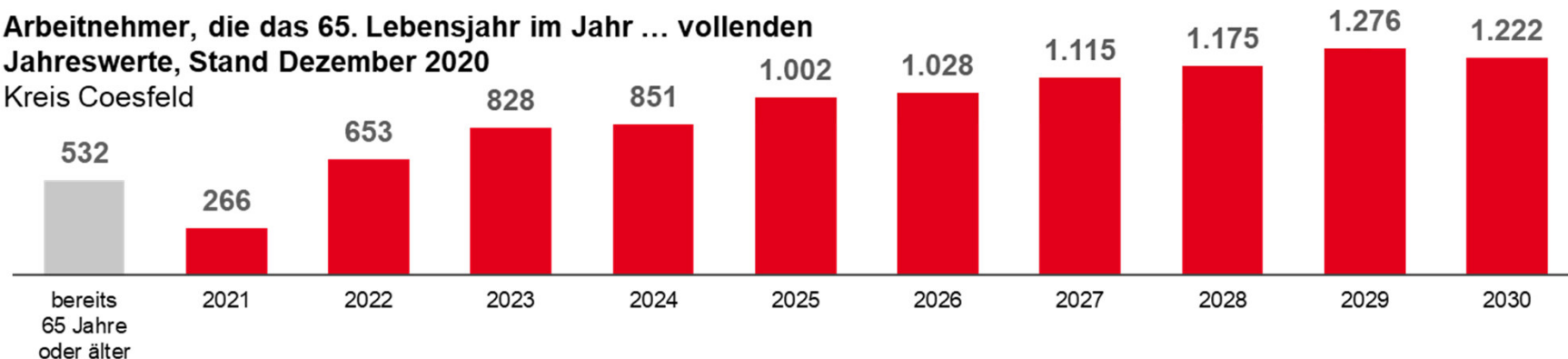
bringt weiter.

Mehr als jede fünfte Fachkraft scheidet in den nächsten zehn Jahren aus dem Job aus – Wie groß wird eine Arbeitskräfte- und Fachkräftelücke

Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die das 65. Lebensjahr in den kommenden ... Jahren vollenden
Stand Dezember 2020
Kreis Coesfeld

Beschäftigung der Fachkräfte		gesamt	Anteil
	5 Jahren	4.132	8,7 %
	10 Jahren	9.948	21,0 %

Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr im Jahr ... vollenden
Jahreswerte, Stand Dezember 2020
Kreis Coesfeld



Datenquelle: Statistkservice der Bundesagentur für Arbeit

Aktuell ist die Zahlen der Schulabgänger allenfalls konstant; die Anzahl abgeschlossenen Ausbildungsverträge bislang rückläufig



Kreis
Coesfeld

**Schulabgänger
allgemeinbildende Schulen**
Schuljahr 2019/2020
Kreis Coesfeld

2.440

Vorjahr:
2.685

**Schulabgänger
berufsbildende Schulen**
Schuljahr 2019/2020
Kreis Coesfeld

2.465

Vorjahr:
2.685

Prognose Schulentlassene aus allgemeinbildenden Schulen

Schulentlassene insgesamt

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Coesfeld	3.204	3.041	2.888	2.774	2.748	2.547	2.458	2.488	2.443	2.451

**Schüler
(ohne Grundschulen)
allgemeinbildende Schulen**
Schuljahr 2020/2021
Kreis Coesfeld

15.980

Vorjahr:
16.215

**Schüler
berufsbildende Schulen**
Schuljahr 2020/2021
Kreis Coesfeld

6.000

Vorjahr:
6.170

Abgeschlossene Ausbildungsverträge
Jeweils zum Jahresende, Kreis Coesfeld

2018
1.521

2019
1.500

2020
1.368

2021
auf Kreisebene noch
nicht verfügbar

Datenquelle: IT.NRW

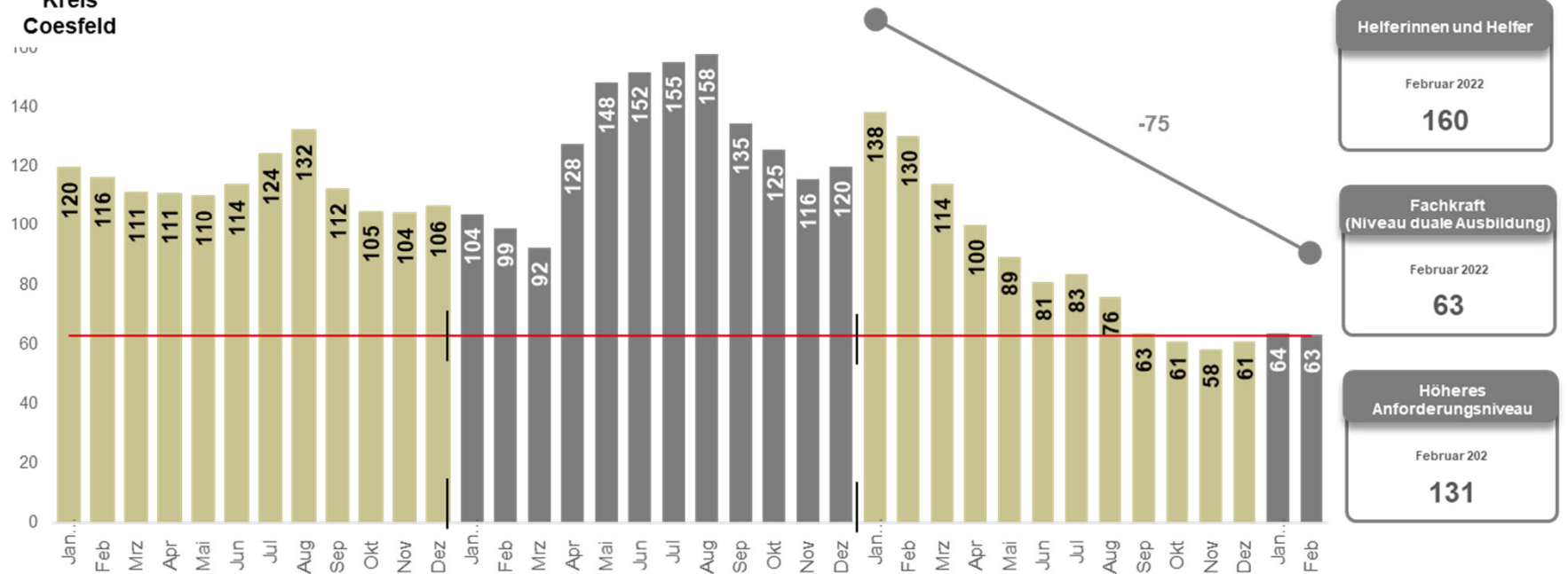
Für die Stellenbesetzung stehen immer weniger qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung



Kreis Coesfeld

Arbeitslose je 100 gemeldeter Arbeitsstellen

Am Beispiel des Anforderungsniveaus „Fachkraft“



Datenquelle: Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit

Neben betrieblicher Erstausbildung und (dualem) Studium drei weitere Säulen zur Fachkräftegewinnung mit vielen Initiativen vieler Partner in der Region



Leitung Kommunale Koordinierung KAoA

Auskunft erteilt: Frau Hörbelt
Gebäude: II, Schützenwall 18, Coesfeld
Zimmer: 101
Telefon: 9026
Fax: 9027
E-Mail: julia.hoerbelt@kreis-coesfeld.de

Vorlage zur Anfrage zum Fachkräftemangel im Ausschuss Finanzen, Wirtschaftsförderung und Digitalisierung der Bündnis 90 die Grünen

zu 1.: Gibt es valide Daten bzw. Prognosen zum Fachkräftebedarf für den Kreis Coesfeld?

Aus dem Bereich der Kommunalen Koordinierungsstelle KAoA gibt es keine validen Daten zum Fachkräftemangel. Zudem wird der Fokus im Rahmen der Landesinitiative vornehmlich auf die spezifische Zielgruppe der jungen Menschen bis 27 Jahren gesetzt.

Daten und Bedarfe aus wirtschaftlicher Perspektive können sicherlich aus den Bereichen der Agentur für Arbeit und den Kammer- bzw. Wirtschaftsvertretungen übermittelt werden.

zu 2.: Welche konkreten regionalen Maßnahmen wurden aus dem Bereich KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) bereits ergriffen, um die Ausbildung von Fachkräften zu stärken?

Zur Verbesserung der Beruflichen Orientierung und Stärkung der Ausbildungssituation, folglich der Stärkung der Ausbildung von Fachkräften bietet die im Kommunale Koordinierungsstelle „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) des Kreises Coesfeld neben den festgesetzten und implementierten Standardelementen der Landesinitiative regelhaft eine Vielzahl an Angeboten und Maßnahmen u.a. mit Dritten an, die es jungen Menschen ermöglichen sollen, gelingende Übergänge, auch in Zeiten von Corona, von der Schule in die Arbeitswelt zu gestalten. Bereits seit dem Sommer 2020 wurde auch verstärkt die Steigerung der Attraktivität des dualen Systems in den Blick genommen. Im Folgenden einige Beispiele der Angebotspalette:

Bei den Ferienkursen „Berufliche Orientierung extra“ handelt es sich um ein zusätzliches, freiwilliges Angebot der Landesinitiative KAoA. Im Rahmen der fünftägigen Kurse konnten Schülerinnen und Schüler (SuS) der Klassen 9 und 10 praktische Erfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern erwerben, um ihre beruflichen Perspektive und den Einstieg in die Arbeitswelt besser justieren zu können. Die Kurse fanden in außerschulischen, beruflichen Ausbildungs-/Lehrwerkstätten statt und wurden von erfahrenen Trägern der Berufsbildung und Beruflichen Orientierung ausgeführt (Handwerksbildungsstätten e.V.). Die Ferienkurse sind u.a. in den gesamten Wochen der Sommerferien 2020 (fünf Tage à sieben Std.) und trotz kurzer Vorlaufzeit erfolgreich verlaufen sowie angenommen worden. Es wurden mehr als 10 Berufsbereiche von „Gesundheit und Pflege“ bis „Elektro“ abgedeckt. 51 Schülerinnen und Schüler (SuS) nahmen an den unterschiedlichen Angeboten (teilweise auch an mehreren Kursen) teil und erhielten somit einen guten Einblick in die praktischen Arbeitsfelder. Es nahmen SuS aller Schulformen teil, wobei die Gymnasiasten hier den größten Anteil mit 20 SuS ausmachten. Die Auswertung und das Feedback fielen fast einstimmig positiv von

den Teilnehmenden aus. Ähnliche Angebote sollen nach Möglichkeit auch in den kommenden Ferien stattfinden.

Damit die jungen Menschen sich noch vor der Bewerbungsphase auch im besonderen Hinblick auf die Lockdown-Situation berufspraktisch orientieren konnten, wurden im Rahmen der „Berufsfelderkundungen“ neu formatierte digitale und/oder hybride Varianten in enger Zusammenarbeit mit den Schulen und der Wirtschaft sowie Kommunalen Koordinierung KAOA abgestimmt. Aktuell wird präferiert die Angebote nach Möglichkeit in präsenter Form durchzuführen.

In 2021 fanden Videokurse in Zusammenarbeit mit dem zdi-Netzwerk zum Thema „Blickfeld Beruf“ in Zusammenarbeit mit der Kommunalen Koordinierungsstelle statt. Hier konnten die Schülerinnen und Schüler (SuS) verschiedene Betriebe per Video vorstellen. Damit die Videos auch anderen Jugendlichen bei der Berufswahl helfen, wurden sie im Projekt bearbeitet und als Film aufbereitet.

Desweiteren wurde seit Juli 2020 mit gebündelten Kräften der KAOA-Akteure (Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Handwerkskammer Münster, Kreishandwerkerschaft Coesfeld, Agentur für Arbeit, Kommunale Koordinierungsstelle KAOA) zusätzliche Beratungsangebote rund um das Thema Ausbildung in Form von geschalteten Hotlines angeboten. Die Gesprächskontakte konnten hier telefonisch über die Hotline, per Email, Terminbuchung im Onlinekalender oder auch über einen Live Chat erfolgen. Die Angebote sprachen sowohl SuS, als auch u.U. ihre Familien/Erziehungsberechtigten an.

Die Beratungsangebote der Berufseinstiegsbegleitung an ausgewählten Schulen im Kreis Coesfeld, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, die „passgenaue Besetzung“ und der Maßnahme „Partnerschaft Schule-Betrieb“ der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen sowie das bekannte Format der Übergangsbegleitung am Berufskolleg sind fortlaufende Angebote, welche die Kommunale Koordinierungsstelle KAOA im Kreis Coesfeld bündelt und z.T. abstimmt. Die Maßnahmen sollen es den SuS ermöglichen, eine gute Berufliche Orientierung zu erlangen, sich sicher in der Wahl ihres Weges in der Arbeitswelt zu fühlen, Unterstützung bei der Passung mit Unternehmen zu leisten, um dann nach Möglichkeit im entsprechenden Wunschberuf ankommen und diesen ausüben zu können.

Ein zusätzliches Beratungsangebot von 0,5 Stellenanteilen aus 100%iger Finanzierung von Landesmitteln wurde für den Kreis Coesfeld bei der Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH (GeBA) geschaffen und ebenfalls von der Kommunalen Koordinierungsstelle KAOA abgestimmt. Die sogenannte „Matchingberatung“ wurde insbesondere zur Lösung der vorherrschenden Passungsprobleme eingesetzt und sollte dazu dienen freie Ausbildungsstellen auszugleichen bzw. entsprechende Unternehmen und potentielle Auszubildende zusammenzubringen. Die Maßnahme wurde bis zum 31.12.2021 befristet.

Darüber hinaus bewarbt die Kommunale Koordinierungsstelle KAOA digitale „Berufe-Messen“, akquirierte junge Menschen für die „Azubi-Speed-Datings“ und bei ihren Erziehungsberechtigten das digitale Informationsformat „Ausbildung sucht Nachwuchs! Sichere Zukunft für Ihr Kind!“ (Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen).

Nach dem digitalen Azubi Speed Dating „Ausbildung sucht dich!“, Anfang März 2021, mit 266 Betrieben und Rund 850 Gesprächen zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben, waren nicht alle freien Ausbildungsplätze für 2021 besetzt worden.

Die Beteiligung der Kommunalen Koordinierungsstelle KAoA am Netzwerk Chancengerechtigkeit unterstützt auch hier ein Verzahnen mit den Akteuren an der Schnittstelle Übergang Schule-Beruf, um dem Mangel an Fachkräftenachwuchs entgegenzuwirken.

Ferner startete die Kreishandwerkerschaft Coesfeld für die Nachwuchswerbung erneut mit der Aktion Traumberufe (www.traumberufe-nrw.de/) im Handwerk. Dazu wurden u.a. verlinkte Plakate mit Informations-Plattformen und eine Ausbildungsbörse an Schule angeboten.

Im Arbeitskreis „Zugewanderte im Dualen System“ wurden weitere Maßnahmen mit den KAoA-Akteuren entwickelt, die es jungen Menschen mit Zuwanderungshintergrund an den Berufskollegs erleichtern sollten die deutsche- sowie Fachsprache effektiver zu lernen, um Schul- und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Beispielhaft können hier u.a. drei Maßnahmen genannt werden.

Im Rahmen des modellhaften fachspezifischen Förderangebotes für Auszubildende mit internationaler Familiengeschichte aus den Bildungsgängen Ernährung und Gastronomie am Oswald-von-Nell-Breuning Berufskolleg konnten im Schuljahr 2019/2020 beispielsweise acht Teilnehmende aus dem Bereich Gastronomiehelfer (erstes und zweites Ausbildungsjahr) im Rahmen der zusätzlichen Deutschförderung beginnen.

Durch das „Ausbildungsjahr 1a“ entstanden förderliche Bündelungskonzepte, (fach-) sprachliche Hilfen und nützliche Vernetzungsstrategien. Hier hatten SuS mit Zuwanderungsgeschichte die Möglichkeit, durch eine vorgeschaltete Verlängerung der Ausbildungszeit die deutsche- und insbesondere Fachsprache besser zu lernen, damit drohende Abbrüche aufgrund fachsprachlicher Defizite vermieden werden.

Eine weitere Unterstützung bietet hier die Förderung von Berufssprachkursen durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), wobei aktuell Vermittlung bzw. Matching tariert werden.

Insbesondere die „unversorgten“ jungen Menschen u.a. auch Schulabbrecher können von den rechtskreisübergreifenden Zusammenschlüssen der Jugendberufsagentur im Kreis Coesfeld profitieren. Hier vernetzen sich vordergründig die Sachgebiete SGB II, SGB III und SGB VIII, um den jungen Menschen passgenaue Angebote zu unterbreiten, Doppelsstrukturen zu vermeiden und ihnen einen guten Weg in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Das Projekt wird am Standort Nottuln modellhaft umgesetzt.

Die Beteiligung der Kommunalen Koordinierungsstelle KAoA am Projekt „Richtungswechsel“ soll die Studierenden, welche ihre Laufbahn anzweifeln, unmittelbar unterstützen und zudem als Plattform für Vertreter aus Berufs- und Ausbildungspraxis dienen. Durch die gemeinsame Zusammenarbeit sollen die vorhandenen Angebote optimiert, die „Studienzweifler“ bestmöglich beraten und der Weg in eine mögliche Ausbildung oder in die Praxis geebnet werden. Durch ein starkes Netzwerk in der Region können somit eine Vielzahl von möglichen Optionen für die sogenannten „Studienabbrecher“ und künftigen Fachkräftenachwuchs bereitgestellt werden.

Im Auftrag des Ausbildungskonsenses NRW soll der Ausbildungsmarkt weiter gestärkt werden. So ist in Zusammenarbeit mit der Regionalagentur Münsterland die Kampagne „Aus(bildungs)checker“ auf den Weg gebracht worden, an der sich auch die Kommunale Koordinierungsstelle KAoA beteiligt. Auf der dazugehörigen Website www.muensterland.com/ausbildungschecker gibt es nicht nur Informationen über Beratungs- und Ausbildungsangebote der Region. Es kommen auch Eltern und ihre Kinder zu Wort, die mehr über ihren Weg von der Schule in die Ausbildung erzählen und ihren jeweiligen Ausbildungsberuf vorstellen.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat es in den vergangenen zwei Jahren Herausforderungen bei der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung gegeben. Motivierte und gut geeignete SuS sind daher nicht den Weg in ein Ausbildungsverhältnis angetreten. Hier setzte das in der KAOA-Steuerungsgruppe entwickelte Projekt der Praxiswoche an. Die Praxiswoche ist nicht nur eine Möglichkeit für SuS sich bezüglich ihrer beruflichen Laufbahn zu orientieren, etwas Wegweisendes zu verändern und zu entscheiden, sondern bietet Unternehmen ebenfalls die Chance zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs. Dabei tauschen die SuS vier Tage Schule gegen ein Praktikum im Unternehmen, orientieren sich anhand der Erfahrungen und entscheiden über ihre persönliche und weitere Vorgehensweise. Die beteiligten Unternehmen konnten die Möglichkeit zur Ausbildungsaufnahme direkt im Anschluss an die Maßnahme anbieten. Im September 2020 interessierten sich 44 SuS für das Konzept und drei Ausbildungsverträge konnten im Nachgang des Angebotes abgeschlossen werden.

Vom 14. bis 18. Juni 2021 fand die Praxiswoche I wiederholt an den teilnehmenden Berufskollegs des Kreises Coesfeld für Jugendliche und der Sekundarstufe I statt. Von 75 interessierten SuS konnten 28 Jugendliche ein kurzfristiges Praktikum antreten. Insgesamt wurden 16 Verträge für eine duale Ausbildung unterzeichnet. Ein weiterer Durchlauf der Praxiswoche II für SuS der Berufskollegs wurde in der Zeit vom 13.09.-17.09.2021 zur Nachvermittlung in Ausbildung geplant. Hier entstanden zwar keine zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse, dennoch konnten viele junge Menschen für die berufsspezifische Beratung identifiziert und weiter begleitet werden.

SuS ab der achten Jahrgangsstufe suchen die Möglichkeit, erste Berufswünsche in der Praxis zu erproben. Betriebe möchten junge Menschen auf sich, die Branche und ihre Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam machen und den künftigen Fachkräftebedarf sichern. Dabei unterstützt das BFE-Portal Jugendliche ab der 8. Klasse bei der Suche nach Plätzen für die Berufsfelderkundungen und bietet Betrieben die Möglichkeit mit künftigen Nachwuchskräften in Kontakt zu treten. Die Kommunale Koordinierungsstelle KAOA stimmt die Vorgänge bezüglich des Online-Tools im Kreis Coesfeld ab.

Zudem findet eine jährliche Dialog-Veranstaltung Schule-Wirtschaft statt, in der über das Thema Fachkräftesicherung und Optimierung mit regionalen Akteuren beraten wird.

zu 3.: Welche Initiativen sind auch dem Bereich KAOA zur Steigerung des dualen Systems geplant?

Viele der in Punkt zwei erläuterten Angebote und Maßnahmen werden auch in 2022 weiter forciert. Daneben gibt es zusätzliche Initiativen, welche dazu beitragen sollen den Fachkräftenachwuchs sicher zu stellen.

Im vergangenen Jahr konnten viele SuS ihr Praktikum aufgrund der Corona Situation nicht absolvieren. Für die Berufliche Orientierung ist ein betriebliches Praktikum aber von besonderer Bedeutung und letztlich unverzichtbar. Praktika ermöglichen jungen Menschen, zielgenau eine berufliche Entscheidung zu treffen und optimistisch in die berufliche Zukunft zu sehen. Für Arbeitgeber sind sie eine gute Möglichkeit der frühzeitigen Fachkräftegewinnung.

Deshalb ruft der Ausbildungskonsens NRW / KAOA Steuerungsgremium NRW alle Unternehmen, Verwaltungen, Praxen und Kanzleien auf, im Aktionszeitraum Praktikumsplätze, im Rahmen der

Initiative „Praktikum Jetzt!“, für SuS anzubieten, die nun in den Abschlussklasse sind. Zugleich wird an alle SuS, die in der Vorabgangsklasse kein Praktikum absolvieren konnten, appelliert, dies in diesem Jahr nachzuholen.

Der Aktionszeitraum findet vom 28.03. bis 08.04.2022 statt. In den anschließenden Osterferien kann das Praktikum freiwillig verlängert oder Erfahrungen in weiteren Betrieben gesammelt werden. Grundsätzlich werden Praktika ganzjährig von Betrieben angeboten, um jungen Menschen berufliche Optionen zu zeigen. Dies gilt auch für das Jahr 2022.

Die Kommunale Koordinierungsstelle unterstützt weiterhin die Initiative #Azubimojis der IHK Nord Westfalen. Auszubildende zeigen hier auf dem IHK-Instagram-Kanal einen Tag ihre Ausbildungsberufe und ihren Ausbildungsalltag. So können junge Menschen zielgruppenspezifisch auf potentielle Arbeitsfelder/Ausbildungsberufe aufmerksam gemacht werden, denn dort werden Informationen zu den Unternehmen und Einblicke hinter die Kulissen übermittelt.

Die Kommunale Koordinierungsstelle KAOA wird auch am 12. November 2022 wieder an der Berufsmesse „CoeMBO“ teilnehmen, um hier die entsprechenden Beteiligten miteinander zu vernetzen.

Mit der „Verantwortungskette“ soll im Rahmen von KAOA in den Steuerungsgremien vor Ort ein gemeinsames Verständnis über die Verantwortlichkeiten und einzelnen Prozessschritte in der Übergangsgestaltung von der Schule in den Beruf definiert und verabredet werden. Als Grundlage soll von allen relevanten lokalen Akteuren eine sog. Verantwortungskettenvereinbarung im Jahr 2022 getroffen werden.

Ein fachlicher Input wird durch einen im Herbst 2022 geplanten Fachtag für Schul- sowie Wirtschaftsvertretungen und Beratungsfachkräften im Rahmen einer „Sinus-Veranstaltung“ durch die Kommunale Koordinierungsstelle KAOA forciert. Unter dem Motto „Mein Job muss Spaß machen! - Berufsorientierung und Nachwuchsmarketing“ soll der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt wissenschaftlich fundiert näher erörtert werden. Denn dies ist eine wichtige Weichenstellung für die Entwicklungs- und Lebensperspektive junger Menschen. Die hier alles entscheidende Frage lautet: Welcher Beruf passt zu mir? Diese Frage nach der Passgenauigkeit stellen sich auch Unternehmen, die sich verstärkt um Nachwuchs bemühen. Die neusten Studien der Sinus Akademie liefert hierauf entsprechende Antworten.

Ein weiteres gemeinschaftliches Angebot des Netzwerkes für Zukunft und Innovation, des Kommunalen Integrationszentrums und der Kommunalen Koordinierungsstelle KAOA des Kreises Coesfeld soll zur Unterstützung der „Beruflichen Orientierung“ von lernschwachen SuS und SuS mit Sprachbarrieren dienen. Die „Berufe-Rallye“ ist eine Maßnahme im Bereich MINT- und handwerklich bezogenen Berufen. Es sollen vordergründig haptische und praxisorientierte berufsorientierende Angebote gemacht werden. Das Projekt soll zunächst an einer Schule im Kreis Coesfeld pilotiert werden.

Das landesseitige Projektvorhaben „Übergangsbegleitung an der Sekundarstufe I“ wird im Kreis Coesfeld in der Zeit vom 01.10.2021 bis zum 31.10.2022 mit zwei Vollzeitstellenäquivalenten gefördert. Die Bietergemeinschaft der Kreishandwerkerschaft (KH) und Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH (GEBA) haben den Zuschlag für die Maßnahme erhalten. SuS der Abgangsjahrgänge von Haupt-, Sekundar-, Real- und Gesamtschulen sollen damit im Schuljahr 2021/2022 noch

enger auf ihrem Weg in eine Ausbildung unterstützt und begleitet werden. Der Fokus liegt dabei auf den jungen Menschen und ihren Unterstützungsbedarfen bei der Ausbildungsplatzsuche, der Bewerbungsphase und der Begleitung in eine Ausbildung. Die Finanzierung des Vorhabens erfolgt über Mittel des Landes Nordrhein-Westfalen aus dem Europäischen Sozialfonds / REACT-EU. Es ist Teil der Reaktion der EU auf die COVID-19-Pandemie und soll in NRW in allen 53 Gebietskörperschaften des Landes umgesetzt werden.

Für die Berufskollegs des Kreises Coesfeld gibt es bereits ein fest etabliertes und verstetigtes Angebot der Übergangsbegleitung. Bei der systematischen Gestaltung des Übergangs benötigen einzelne SuS eine individuelle Unterstützung durch eine Begleitung des Berufseinstiegs. Die Übergangsbegleitung am Berufskolleg soll dazu beitragen, dass möglichst viele SuS eine Anschlussperspektive nach Beendigung des jeweiligen Bildungsgangs finden. Inhaltlich werden die jungen Menschen individuell im Prozess der Beruflichen Orientierung beraten. U.a. werden sie hier bei der Suche nach dem passenden Bildungsgang, Ausbildungsplatz oder einer Arbeitsstelle sowie bei allen Themen rund um den Bewerbungsverlauf und das Einmünden in die Arbeitswelt unterstützt.

Im Auftrag

Julia Hörbelt

Fachkräftemangel Kreis Coesfeld, Lösungsansätze Jobcenter

Ausgangslage im Kreis Coesfeld und Münsterland (Stand Herbst 2021)

Nach den Berechnungen des Fachkräftemonitors der IHK Nord Westfalen zeigt die regionale Wirtschaft bereits für 2023 mit einem Minus von rund 50.000 Fachkräften gegenüber 2019 einen ernsten Mangel an Fachkräften, der immer schwerer kompensiert werden kann.

In NRW sank die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber im Jahr 2020 von 97.353 auf 93.107 im Jahr 2021 und die Anzahl der Ausbildungsplätze von 95.538 im Jahr 2020 auf 91.149 im Jahr 2021. Insgesamt ist ein deutlicher Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern zu konstatieren. Als Gründe sind neben dem Rückgang von Schülerinnen und Schülern (**demographischer Wandel**), auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie anzuführen, da bewährte Beratungs- und Vermittlungsformate, z.B. Beratung in Schulen und Ausbildungsmessen, nicht durchgeführt werden konnten.

NRW weit sind zurzeit 46.394 unbesetzte Ausbildungsplätze und 39.476 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber ermittelt. **Im Münsterland war ein Rückgang von Bewerberinnen und Bewerbern von 11,6 % festzustellen**, dagegen ist die Ausbildungssituation Ruhrgebiet fast unverändert. **Die Relation von Ausbildungsstellen zu Bewerberinnen / Bewerbern liegt im Münsterland bei 1,43 Stellen auf eine Bewerberin / einen Bewerber.**

Trotz sinkender Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern hat die Anzahl von Berufsausbildungsstellen im Jahr 2021/22 wieder leicht zugelegt.

Einschätzung der Situation, Herausforderungen und Handlungsansätze

Angesichts dieses erheblichen Fachkräftebedarfs, der auch durch die aktuelle Pandemie nicht geringer ist, müssen die regionalen Ressourcen potenzieller Fachkräfte besser genutzt und neue Handlungsansätze entwickelt werden.

Junge Menschen an der Schwelle zum Ausbildungs-/Arbeitsleben könnten möglicherweise auch mit einer unübersichtlichen Angebotsvielfalt konfrontiert sein. Die Arbeitsmarktakteure

(JC, BA, KAoA, Bildungsbüro, Schule, Landesprogramme, Regionalagentur etc.) sollten dabei die Adressaten-Perspektive im Blick haben, so dass die Angebote ihren Zweck und vor allem die Zielgruppe(n) bestmöglich erreichen. Auswahl, Ausgestaltung der Angebote sowie eine zielgruppenorientierte Netzwerkarbeit verbessern den Informationstransfer und die Akzeptanz bei der Zielgruppe.

1. Potenziale im Rechtskreis SGB II und Angebote

Zu diesem Potenzial gehören an- und ungelernte Beschäftigte mit aufstockenden Leistungen nach dem SGB II sowie Menschen, die bereits länger arbeitslos sind oder denen der formale Berufsabschluss fehlt, was ihnen den Einstieg in eine sichere Beschäftigung erschwert und sie in Arbeitsmarktkrisen besonders gefährdet.

Angebote:

- Abschlussbezogene Qualifizierung (FbW), bsp. Teilqualifizierung „TQ – Erfolg in Schritten“ forcieren
- Beschäftigtenförderung vorstellen, modellhaft einführen und ausbauen (Verbindung von Beschäftigung und Qualifizierung)
- Erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Qualifizierungschancengesetz umsetzen:
Jeder, ob arbeitslos, arbeitssuchend oder in Anstellung, hat nun per Gesetz einen Anspruch auf eine fachliche Beratung zur beruflichen Weiterbildung.
Zielgruppe können Beschäftigte mit ergänzenden Leistungen (SGB II) sein.

Die Unterstützung Langzeitarbeitsloser Menschen im SGB II ist arbeitsintensiv und bedarf passender zeitlicher Ressourcen. Fehlende Qualifikation und lange Zeiten von Beschäftigungslosigkeit wirken sich auf Lernfähigkeit, Belastbarkeit, Gesundheit und Durchhaltefähigkeit (reduzierte / fehlende Resilienz) aus. Die Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Verhältnis zu Mitbewerbenden wirkt sich folglich negativ aus.

Begleitende Herausforderungen aus dem sozialen und familiären Umfeld (Erkrankungen, Alleinerziehung) sind mit Blick auf Fortschritt für Betroffene in den Unterstützungsprozess einzubeziehen und Rückschritte auch einzukalkulieren.

2. Perspektive junger Menschen (Adressaten)

- Analyse zur Information junger Menschen welche Informationsquellen sie nutzen, wie die Interessenlagen in Bezug auf ihre beruflichen Zukunftsvorstellungen sind (Wertigkeit von Berufsausbildung)
- Nutzung von Social Media zur besseren und wirkungsvollen Erreichung von Zielgruppen
- Differenzierung nach unterschiedlichen Zielgruppen (Alter, Lebensumstände etc.) und die passende Ansprache entwickeln

3. Perspektive Ausbildungsbetriebe / Arbeitgebende

- Differenzierung nach Branchen, wo ein besonderer Mangel besteht und Analyse, warum diese nicht so stark angesteuert werden
- Perspektivwechsel: Zugangswege zu Bewerbenden entwickeln: „Betriebe bewerben sich“, das Unternehmen stellt sich vor, Perspektiven im Unternehmen aufzeigen und den Alltag Auszubildender vorstellen
 - adressatenkonforme Formate: Tag im Betrieb, Videos, Ausbildungsbörsen
 - Kommunikation erlebbar gestalten, Adressaten sollen sich angesprochen fühlen

4. Studienabbrechende

Im Rahmen des Ausbildungskonsenses wird auch die Zielgruppe der Studienabbrechenden in den Blick genommen und Formate wie „Kantine statt Mensa“ umgesetzt worden. Hier wird ein weiteres Potenzial für die duale Ausbildung gewonnen.