

## **Regionale Fachkräfteallianz Konstanz**

### **Entwicklung von Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Region Landkreis Konstanz / Bezirk der Agentur für Arbeit Konstanz und Vereinbarung von Maßnahmen zur Umsetzung der regionalen Fachkräfteallianz**

#### **Zielsetzung**

Ein flächendeckender und alle Berufsgruppen und Wirtschaftszweige umfassender Fachkräftemangel besteht aktuell in Deutschland noch nicht. Engpässe in einzelnen Berufsgruppen und Regionen sind aber bereits spürbar. Qualifizierter Nachwuchs wird infolge der demographischen Entwicklung auch in der Region mittel- und langfristig knapper werden. Die regionalen Arbeitsmarktdaten der Arbeitsagentur, gestützt durch die Erkenntnisse aus dem regionalen Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Umfrageergebnisse der Wirtschaftskammern bei Unternehmen, sowie das Fachkräftemonitoring der Stadt Konstanz zeigen deutliche Beschäftigungsrisiken auf. Die demographische Entwicklung wird diese Risiken verstärken.

Um die Wachstumschancen zu wahren und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, müssen alle Anstrengungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs unternommen werden. Dies liegt sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Betriebe und verbessert die Rahmenbedingungen des regionalen Arbeitsmarktes. Aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur sind insbesondere Maßnahmen in den Bereichen Handel, Pflege, öffentliche Einrichtungen, Wissenschaft und Forschung, Handwerk, Metall- und Elektroindustrie sowie der IT-Branche für die regionale Wirtschaftsentwicklung von besonderer Bedeutung.

Die regionale Fachkräfteallianz ist Teil der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg. Partner auf Landesebene sind: Landesministerien, Verband der Chemischen Industrie, ver.di – Landesverband, Landesverband der Freien Berufe, Südwestmetall, Städtetag, Verband Maschinen und Anlagebau, VDI, IG Bauen-Agrar-Umwelt, Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Bund der Selbständigen, IG Metall, Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände, Gemeindetag, Landesfrauenrat, LVI, Verband mittelständische Wirtschaft, Industrie- und Handelskammertag, DGB, Handelsverband, Bauwirtschaft, Handwerkstag, Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft, Verband Elektrotechnik-

und Elektroindustrie, IG Bergbau, Chemie, Energie, Bundesagentur für Arbeit, Landkreistag. Unter dieser Dachmarke sollen bestehende Netzwerkpartnerschaften zu regionalen Fachkräfteallianzen weiterentwickelt werden.

**Die Ziele der Fachkräfteallianz sind:**

1. Berufliche Ausbildung verstärken
2. Berufliche Weiterbildung ausbauen
3. Beschäftigung von Frauen steigern
4. Beschäftigung älterer Personen erhöhen
5. Personen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsmarkt integrieren
6. Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, abbauen
7. Vollzeitbeschäftigungsniveau erhöhen
8. Beschäftigtenzahl im Mangelberuf Ingenieurwesen steigern
9. Gezielte Zuwanderung
10. Regionale Fachkräfteallianz gründen

Die im Arbeitsmarktgeschehen des Landkreises und des Bezirks der Agentur für Arbeit Konstanz gemeinsam eingebundenen regionalen Organisationen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und öffentlichen Einrichtungen sowie der Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit Konstanz entwickeln folgende Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur Koordination der gemeinsamen Aktivitäten:

**Ziele, Handlungsstrategien und -felder**

**1. Ziel: Berufliche Ausbildung verstärken**

**1.1. Handlungsstrategie: Schulabgänger**

**Anzahl Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in Ausbildung verbessern**

Rund vier Prozent aller Schüler im Bezirk verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss. Damit sind für diese Schülerinnen und Schüler Chancen auf eine qualifizierte Ausbildung kaum vorhanden, als Bewerber um einen Ausbildungsplatz fehlen sie auch. Wegen gesteigener Anforderungen in fast allen Ausbildungsberufen bleibt so oft nur eine Hilfstätigkeit mit dauerhaft ungünstigeren Beschäftigungschancen.

Auch für Schülerinnen und Schüler mit Schulabschluss ist die Wahl des richtigen Ausbildungsberufes nicht einfach: ohne Kenntnis von Anforderungen bzw. Tätigkeitsinhalten der Berufe ist der Abgleich mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten und die Entscheidung angesichts der Vielzahl schulischer und betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten schwierig. Damit ein möglichst reibungsloser Übergang in Ausbildung gelingt, müssen in der Schule die Voraussetzungen zur Aufnahme einer Ausbildung gesichert werden. Dazu gehören eine nachhaltige und flächendeckende Verankerung von Berufsorientierung und Berufswegeplanung in allen Allgemeinbildenden Schulen.

#### 1.1.1. Handlungsfeld: Koordination der verschiedenen Maßnahmen der Berufsorientierung

Bereits heute gibt es vielfältige Konzeptionen und Aktivitäten, die aber nicht immer im notwendigen Umfang aufeinander abgestimmt sind. Durch koordinierte und miteinander vernetzte Maßnahmen lassen sich Synergieeffekte erreichen. Die konsequente Fortführung der Aktivitäten unterschiedlicher Träger und die Orientierung an gemeinsamen Leitlinien führen zu verbesserten Ergebnissen.

Mögliche Maßnahmen:

- Koordination der Orientierungsmaßnahmen verschiedener Akteure
- Festlegung von Standards für Berufsorientierungsmaßnahmen

*Führende Rolle: Staatliches Schulamt*

#### 1.1.2. Handlungsfeld: Verbesserung der Möglichkeiten zur Berufsorientierung

Berufsorientierungsmaßnahmen finden lokal bzw. regional in unterschiedlicher Anzahl und Ausprägung statt. Ziel muss sein, für Schülerinnen und Schüler jeder Schule eine möglichst breite Palette von Erkundungsmöglichkeiten anzubieten. Ein Ausbau der bestehenden Möglichkeiten eröffnet zusätzliche Chancen für Jugendliche und Unternehmen.

Mögliche Maßnahmen:

- Auflistung aller vorhandenen Möglichkeiten der Berufsorientierung und deren Marketing
- Ausweitung der Berufsorientierungsmöglichkeiten (sowohl in Bezug auf Anzahl der Berufe als auch Anzahl der Betriebe)
- Ausbau von Bildungspartnerschaften Schule-Unternehmen, Ausbildungsbotschafter
- „Schulferien-Firmen-Tag“
- Tag des offenen Handwerks (Singen)

*Führende Rolle: Staatliches Schulamt, Wirtschaftsförderung Landratsamt, Kammern*

### 1.1.3. Handlungsfeld: MINT-Berufe im Rahmen der Berufsorientierung stärken

Die frühzeitige Begegnung der Kinder und Jugendlichen mit dem Thema Technik erhöht die Neugier und das Interesse. Insbesondere für Mädchen kann der Umgang mit diesem Themenbereich neue Möglichkeiten eröffnen. Eine Beteiligung der Städte/Kommunen als Schulträger ist wichtig.

Mögliche Maßnahmen:

- Auflistung aller vorhandenen Möglichkeiten der Berufsorientierung und deren Marketing
- Förderung von Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung mit MINT-Inhalten z.B. JugendBerufsLotsen, Profil-AC, Talentschmiede, Berufsorientierung an Gymnasien durch die Berufsberatung, Schüler-Ingenieur-Akademie (SIA)
- Intensivierung frühkindlicher Maßnahmen und Maßnahmen im Grundschulbereich
- Ausbau Bildungspartnerschaften in MINT-Berufen
- technolino
- Haus der kleinen Forscher
- „Schülerinnen forschen“: Projekt der UNI (FB Physik und ZSK), um Schülerinnen der 8.-10. Klasse vom Gymnasium (z.T. auch Realschule) für MINT (Schwerpunkt Physik) zu begeistern und für ein MINT-Studium zu interessieren
- Girls´ Day-Akademie
- „Mitstudieren“: Schüler begleiten Studenten an der HTWG, auch über einen längeren Zeitraum
- Angebot der HTWG: Informatik-Summercamp, VDI-Summercamp, Junior-Ingenieur-Akademie, Schüler-Ingenieurakademie (mit Südwestmetall), Robotik-Wettbewerb, Korona-Minis

*Führende Rolle: für Schüler der Abgangs- und Vorabgangsklassen: Agentur für Arbeit; für Bildungspartnerschaften: Kammern, Staatliches Schulamt, Südwestmetall, UNI, HTWG*

### 1.1.4. Handlungsfeld: Spezielles Training (Kulturtechniken) eröffnet bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz

Um den Übergang von Schülerinnen und Schülern (ggfs. auch mit Migrationshintergrund) mit Defiziten in Sprache, Umgang mit Zahlen und/oder mit Defiziten bei sozialen Kompetenzen aus der allgemeinbildenden Schule in die Duale Ausbildung zu flankieren, werden für Jugendliche mit Defiziten spezielle Kurse organisiert und angeboten, um deren Erfolg im Auswahlverfahren für Ausbildungsgänge im Dualen System zu unterstützen bzw. abzusichern. Inhalte sollen neben Vermittlung von Sprachkenntnissen und Mathematik auch Verhaltenstraining sein.

Mögliche Maßnahmen:

- bessere Vorbereitung auf die Berufsausbildung
- Berufsvorbereitende Maßnahmen (u.a. BvB)
- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) im Einzelfall
- Sonstige Berufsvorbereitung (z. B. Berufsvorbereitungsjahr, Berufseinstiegsjahr)
- Bewerbung des Angebotes bei der Zielgruppe

*Führende Rolle: Staatliches Schulamt, kommunale Schulämter, Agentur für Arbeit, Berufsbildende Schulen*

#### 1.1.5. Handlungsfeld: Berufseinstiegsbegleitung bietet besondere Unterstützung

Jugendliche, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, den Abschluss der allgemein bildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen, brauchen besondere Unterstützung. Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung dienen zur individuellen Begleitung und Unterstützung förderungsbedürftiger Jugendlicher und sollen insbesondere dazu beitragen, die Chancen der Schüler auf einen erfolgreichen Übergang in eine betriebliche Ausbildung deutlich zu verbessern. Dabei sind nur Schüler einzubeziehen, die einen Hauptschulabschluss oder Sonderschul-/Förderschulabschluss anstreben. Schüler mit Migrationshintergrund sind in besonderem Maße zu berücksichtigen. Die Berufseinstiegsbegleitung unterstützt die Jugendlichen bei der Wahrung ihrer Interessen gegenüber Dritten und bei der Realisierung der erforderlichen Schritte zur Zielerreichung.

Die Berufseinstiegsbegleitung wird in einem Feld tätig, in dem sich zahlreiche regionale Akteure bewegen, die mit der Bildung, Ausbildung sowie beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen befasst sind. Abstimmung und intensive Kooperation zwischen den Akteuren sind erforderlich, um erfolgreich und effizient zu arbeiten und Reibungsverluste gering zu halten.

Mögliche Maßnahmen:

- Berufseinstiegsbegleitung: besondere Unterstützung bei der Erreichung des Abschlusses einer allgemein bildenden Schule, bei Berufsorientierung und Berufswahl, Ausbildungsplatzsuche, Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses

*Führende Rolle: Staatliches Schulamt, Kommunen, Agentur für Arbeit*

#### 1.1.6. Handlungsfeld: Ausbildungsverbünde für weniger qualifizierte Jugendliche eröffnen zusätzliche Chancen

Um die Potenziale von weniger qualifizierten Jugendlichen intensiver nutzen und fördern zu können, wird die gezielte Berufsvorbereitung für Metall-, Elektro- und Holzberufe forciert. Da

neben sollen gezielt neue Arbeitgeber in der Metall- und Elektroindustrie im Agenturbezirk Konstanz akquiriert werden, die Altbewerber im Rahmen einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung zur Ausbildungsreife führen bzw. nach deren Beendigung in ein Ausbildungsverhältnis übernehmen.

Mögliche Maßnahmen:

- Mittelfristig initiieren die Partner die Bildung von Ausbildungsverbünde für den Bereich Metall-, Elektro- und Holzberufe mit dem Ziel, Ausbildung nach Qualität und Quantität auszubauen. Die Verbünde sollen vor allem kleineren und mittleren Unternehmen und insbesondere auch für weniger qualifizierte Jugendliche zur Verfügung stehen. Wo möglich, sollen vorhandene Angebote ausgebaut und strukturiert werden (Jugendliche in die Betriebe!)

*Führende Rolle: Kammern*

## **1.2. Handlungsstrategie: Ausbildungsabbrüche verhindern Anzahl Ausbildungs- und Studienabbrecher reduzieren**

In manchen Ausbildungsberufen liegt die Quote derjenigen, die die Ausbildung vorzeitig abbrechen, bei mehr als zehn Prozent. Durch zielgerichtete frühzeitige Hilfe während der Ausbildung kann häufig ein Ausbildungsabbruch verhindert werden. Auch bei erfolgtem Abbruch muss Ziel sein, die Jugendlichen in einen anderen Ausbildungsbetrieb (zur Fortsetzung der Ausbildung) oder einen anderen Ausbildungsberuf zu vermitteln, um diese Jugendlichen im Ausbildungssystem zu halten.

### 1.2.1. Handlungsfeld: Analyse der Situation

Eine gute Analyse der Situation ist erforderlich, um die richtigen Strategien zu entwickeln.

Mögliche Maßnahmen:

- Ausbildungsberater der Kammern beraten Auszubildende und Arbeitgeber rechtzeitig vor einer möglichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

*Führende Rolle: Kammern*

### 1.2.2. Handlungsfeld: Sprachförderung sichert den Ausbildungserfolg

Um den Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Sprachdefiziten oder Migrationshintergrund zu gewährleisten, werden Sprachkurse organisiert und für solche Jugendliche angeboten, die einen Ausbildungsvertrag unterschrieben, aber Defizite in ihrem Sprachvermögen haben.

Mögliche Maßnahmen:

- Sensibilisierung der Arbeitgeber und Auszubildenden
- Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB)
- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) im Einzelfall
- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Arbeitgeber-Newsletter
- Spezielle Angebote in der Abschlussklasse schaffen

*Führende Rolle: Staatliches Schulamt, Agentur für Arbeit*

### 1.2.3. Handlungsfeld: Ausbildungsbegleitende Maßnahmen sichern den Ausbildungserfolg und den Berufseinstieg

Wenn es zu einem Ausbildungsverhältnis gekommen ist, sollten alle Anstrengungen unternommen werden den Ausbildungserfolg zu sichern.

Mögliche Maßnahmen:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Senior Experten Service / Ausbildungscoach VERA (IHK und HWK)
- Schulsozialarbeiter auch für Berufsschüler

*Führende Rolle: Kammern, Agentur für Arbeit, Landratsamt*

### 1.2.4. Handlungsfeld: Beratungs- und Unterstützungsangebote sichern den Studienerfolg

Der Anteil der Studierenden, die ihre Hochschule ohne Abschluss verlassen, liegt in Deutschland bei rund zwanzig Prozent. Bei Schwierigkeiten im Studium können Unterstützungs- und Hilfsangebote Studienabbrüche verhindern und den Erfolg im Studium sichern.

Die Vielzahl der neu eingerichteten Bachelor-Studiengänge und die daraus resultierende Unübersichtlichkeit der Studienlandschaft erschweren die Studienwahl. Die rechtzeitige Information der Ratsuchenden bei der Suche nach passenden Studiengängen unterstützt die Entscheidung und reduziert so sowohl Abbrüche als auch den (unfreiwilligen) Wechsel von Studiengängen.

Mögliche Maßnahmen:

- Studientage
- Hochschul- und Berufsorientierungstage
- Beratungs- und Kursangebot
- Angebote der Schüler-UNI (Studientage und Schnuppertage, Einzel- und Gruppenberatung (BEST), Seminare, Konstanzer Online-Studieninformationssystem (startet im April 2012), Schülerstudium, etc.)

- Beratungsangebote bei Studienabbruch oder Fachwechsel der Zentralen Studienberatung und der Fachberatungen der UNI und der HTWG
- Bewerbungstage an der UNI und der HTWG: klären die Passung für einen bestimmten Studiengang
- im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre werden folgende neue Stellen eingerichtet: Expertinnen für Lehrentwicklung (Educational Developer); Schreibwerkstatt, Tutorien etc. (auch das Konstanzer Studieninformationssystem KOS wird in diesem Rahmen realisiert)
- Angebot der HTWG: Assessment-Semester, Studieren in unterschiedlichen Geschwindigkeiten, Mentoring-Programme, Unterstützung durch Familienservicestelle, MINT-Karriereplanung (Beratung, E-Mentoring, Seminare, Workshops), Schreibberatung

*Führende Rolle: Universität, HTWG, Studentenwerk, Agentur für Arbeit*

### **1.3. Handlungsstrategie: Ausbildungsende**

#### **Alle Potenziale an der zweiten Schwelle sichern**

Trotz des sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs können nicht alle Fachkräfte vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Sowohl nach der Winter- als auch der Sommerprüfung werden deshalb jeweils zwischen 150 und 250 ausgebildete junge Fachkräfte zunächst auf den Arbeitsmarkt scheinbar nicht sofort gebraucht.

#### 1.3.1. Handlungsfeld: Transparenz sichern

Mögliche Maßnahmen:

- integrierte Ausbildungsstatistik

*Führende Rolle: DGB*

#### 1.3.2. Handlungsfeld: junge Fachkräfte für Unternehmen

Es sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, die jungen Fachkräfte nach ihrer Ausbildung in Beschäftigung zu übernehmen. Wo über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet wird, können Perspektiven durch Vermittlung in andere Betriebe eröffnet werden.

Mögliche Maßnahmen:

- präventive (Beratungs- und Vermittlungs-)Maßnahmen die Agentur für Arbeit Konstanz an der zweiten Schwelle in Absprache mit den beruflichen Schulen



- Information von Berufsschülerinnen und –schüler über neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Bewerbungsstrategien und das Dienstleistungsangebot der Agentur für Arbeit im Rahmen von Gruppeninformationsveranstaltungen
- Für Auszubildende ohne Übernahmeaussichten Einzelberatung mit Angeboten für konkrete Hilfen zur erfolgreichen Vermittlung
- in Kooperation zwischen den Kammern und Verbänden sowie der Agentur für Arbeit Konstanz wird jährlich mindestens ein Speed-Dating durchgeführt, damit alle Potenziale in der Region erhalten bleiben (gegen Ende des Ausbildungsjahres).

*Führende Rolle: Agentur für Arbeit, Handwerkskammer, IHK, Unternehmen*

## **1.4. Handlungsstrategie: Hochschulabsolventen**

### 1.4.1. Handlungsfeld: Hochschulabsolventen in der Region halten bzw. Binden von Fachkräften in der Region

Mögliche Maßnahmen:

- Aufbau von Arbeitgebermarken, Kontaktmöglichkeiten zu Studierenden (Sichtbarkeit der Arbeitgeber in den Hochschulen) erhöhen
- Angebote von Career Service und Mentoringprogramm (Karrieremessen, Kontaktveranstaltungen zwischen Unternehmen und Studierenden/Absolventen, Online-Jobbörse, Bachelor-Traineeprogramm (neues Projekt – Finanzierung noch nicht geklärt; Bedarf der finanziellen Unterstützung der beteiligten Unternehmen, etc...)
- Unternehmen sollten Praktika anbieten und attraktive Einstiegsmöglichkeiten schaffen
- Angebot der HTWG: Firmenkontaktmesse (Connect, Maschinenbautag, Tag der E-Technik), Kontakt mit regionalen Unternehmen, Vortragsreihen/Vorstellung von Karrieremöglichkeiten (Forum M, Informatik-Vortragsreihe, Firmen-Forum), Career-Online-Jobbörsen der Fakultäten, Gründerbüro/Gründerstammtisch
- Cyberlago/Biolago
- regionale Niederlassungen der Verbände (VDI, VDE)

*Führende Rolle: Universität, HTWG, Unternehmen, Agentur für Arbeit*

## **2. Ziel: Berufliche Weiterbildung ausbauen**

### **2.1. Handlungsstrategie: Qualifizierung und Weiterbildung mehr Chancen für und durch Weiterbildung schaffen**

Der Anteil Geringqualifizierter, die in Unternehmen beschäftigt sind (aktuell bei unter 20%), wird voraussichtlich weiter zurückgehen. Deshalb wird diese Personengruppe auch in den kommenden Jahren tendenziell am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sein. Gleichzeitig stellt diese Personengruppe nach entsprechender Qualifizierung ein zusätzliches Potenzial für die Verringerung der Fachkräftelücke dar.

#### 2.1.1. Handlungsfeld: Geringqualifizierten den Erwerb des Berufsabschlusses ermöglichen

In der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) gibt es gute Möglichkeiten, Geringqualifizierte zu einem Berufsabschluss zu führen und dadurch die Fachkräftelücke zu verringern. Hierzu kommen erweiterte und optimierte Qualifizierungsangebote zum Einsatz, die auch Personen gerecht werden, die aus sprachlichen, finanziellen oder anderen Gründen derzeit keinen Berufsabschluss anstreben. Entsprechende Angebote stehen auch Beschäftigten offen. Auf Grund der Erfahrungen aus den Vorjahren werden Schwerpunkte die Bereiche Metall/Elektro, Pflege, Handel, Hotel- und Gaststättenbereich sowie Logistik sein.

Die Zahl der so erworbenen Abschlüsse kann deutlich erhöht werden, wenn für Arbeitslose wie Beschäftigte, die aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage sind, eine langfristige Bildungsmaßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses ununterbrochen zu absolvieren, Lehrgänge zur Verfügung gestellt werden, die zertifizierte Teilqualifikationen vermitteln. Die Partner setzen sich daher gemeinsam dafür ein, dass anerkannte Berufsabschlüsse in den Bereichen Metall/Elektro auch durch mehrere am Arbeitsmarkt eigenständig verwertbare und an bestehende Berufsbilder anschlussfähige Qualifikationen erlangt werden können.

Mögliche Maßnahmen:

- Die Prüfenden Stellen, insb. IHK und HWK, nutzen die rechtlichen Möglichkeiten in Bezug auf die gesetzlichen Regelungen der Sonderzulassung gem. Berufsbildungsgesetz zur Anerkennung von Teilqualifikationen in den Schwerpunktberufsfeldern (in den Berufsfeldern Metall, Elektro, Pflege, Hotel- und Gaststättenberufe, Verkehrsberufe) offensiv
- Teilqualifikationen betriebliche Teilzeit-Ausbildung bzw. Teilzeit-Umschulung
- Agentur für Arbeit nutzt ihre finanziellen Möglichkeiten zur Förderung von Berufsabschlüssen für die Zielgruppe IFlaS
- Gewinnung von Unternehmen, z.B. für betriebliche Umschulungen

*Führende Rolle: IHK, Handwerkskammer, Agentur für Arbeit, Unternehmen*

### 2.1.2. Handlungsfeld: An- und ungelernte und ältere Beschäftigte fördern

Wirtschaftsverbände, Kammern, Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen bewerten das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter beschäftigter Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) der Arbeitsagentur positiv und werben dafür. Die Agentur für Arbeit Konstanz stellt hierzu im Rahmen ihrer Möglichkeiten Beratungsdienstleistungen sowie aus dem Sonderprogramm die erforderlichen Mittel zur Verfügung.

Mögliche Maßnahmen:

- Agentur für Arbeit nutzt ihre finanziellen Möglichkeiten zur Förderung von Qualifizierung für die Zielgruppe WeGebAU
- Arbeitgeber-Newsletter
- Beratung in Betrieben
- offensive Entgeltsicherung (so lange gesetzlich möglich)
- Information/Schulung von Multiplikatoren wie z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, etc...

*Führende Rolle: Unternehmen, Agentur für Arbeit*

### 2.1.3. Handlungsfeld: Qualifizierungsverbünde für Beschäftigte schaffen

Insbesondere kleinere Unternehmen können häufig deswegen keine Ausbildung anbieten, weil nicht alle ausbildungsrelevanten Inhalte vermittelt werden können. Durch die Kooperation von Unternehmen in Form von Ausbildungsverbänden lassen sich Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten ausbauen. Die Verbünde sollen vor allem kleineren und mittleren Unternehmen zur Verfügung stehen. Wo möglich, sollen vorhandene Angebote ausgebaut und strukturiert werden. Um technologische Entwicklungen frühzeitig integrieren zu können, kooperieren die Verbünde mit den Bildungseinrichtungen der Kammern und den Hochschulen.

Die Agentur für Arbeit Konstanz flankiert und unterstützt die Verbünde, indem sie im Rahmen der bestehenden Förderprogramme und im Rahmen ihrer Möglichkeiten finanzielle Mittel für entstehende Qualifizierungsvorhaben zur Verfügung stellt.

Mögliche Maßnahmen:

- In einem koordinierten Verfahren initiieren IHK, HWK, Südwestmetall und IG Metall die Bildung von Qualifizierungsverbänden für den Bereich Metall, Elektro, IT, Holz und Handwerk
- „Runder Tisch“

*Führende Rolle: Arbeitgeberverbände Südwestmetall, IHK, HWK*

#### 2.1.4. Handlungsfeld: Weiterbildungs-Master könnten Fachkräfte in die Region ziehen bzw. zu halten

Vorrangig sollen die regional vorhandenen Fachkräfte motiviert werden in der Region zu bleiben. Das Weiterbildungsangebot soll nachfrageorientiert, am Bedarf der regionalen Unternehmen ausgerichtet sein.

Mögliche Maßnahmen:

- ausgeprägte Kooperation mit der Wirtschaft
- LCBS Lake Constance Business School
- TAK Technische Akademie Konstanz

*Führende Rolle: HTWG, UNI*

### **3. Ziel: Beschäftigung von Frauen steigern**

#### **3.1. Handlungsstrategie: Erwerbsbeteiligung**

##### **Potenziale von Frauen nutzen und Erwerbsbeteiligung erhöhen**

Die Beschäftigungsquote von Frauen ist mit unter 45 Prozent im Vergleich zu Baden-Württemberg unterdurchschnittlich. Wegen Kinderbetreuung und anderen Betreuungsaufgaben ist die Teilzeitbeschäftigung bei vielen Frauen die Regel. Der Wiedereinstieg von Frauen nach einer Betreuungsphase wird durch den fehlenden Kontakt zum Arbeitsumfeld und den technologischen Wandel erschwert. Eine Erhöhung der Arbeitszeit von bereits beschäftigten Frauen und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen setzen als zentralen Ansatzpunkt zur Erschließung dieser Potenziale Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus.

##### 3.1.1. Handlungsfeld: Kinderbetreuung verbessern

Eltern klagen häufig, dass die bestehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht ausreichen. Insbesondere Alleinerziehende sind häufig durch unzureichende Betreuungsmöglichkeiten gehindert oder stark eingeschränkt, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. In anderen europäischen Staaten liegt die Quote der Kinder, die außerhalb der Familie betreut werden, teilweise deutlich höher.

Mögliche Maßnahmen:

- Erhöhung der Betreuungsplätze
- Flexibilisierung und Verlängerung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen
-

- Familienbündnis „Leben im Landkreis Konstanz“ nutzen: Stärkung der familienorientierten Unternehmenspolitik (Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Familienservice, Notfall- und Ferienbetreuung); passgenaue Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen
- Ausbau von Betriebskindergärten bzw. Kooperation Unternehmen + Kommune
- Einkauf von Betreuungsplätzen bei externen und kommunalen Einrichtungen
- Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern und Tageseltern forcieren

*Führende Rolle: Landratsamt, Kommunen, Unternehmen*

### 3.1.2. Handlungsfeld: Wiedereinstieg erleichtern

Nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung kann die Re-Integration ins Berufsleben erleichtert werden, wenn der Zugang zu Weiterbildungsangeboten leichter gemacht wird.

Mögliche Maßnahmen:

- Aufrechterhalten des Kontaktes zum Unternehmen bzw. Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit (von Unternehmerseite)
- Weiterbildungsangebote (auch während der Elternzeit)
- Home-Office, Telearbeitsplätze, Job-Sharing, Einrichtung von Zeitkonten
- Teilzeitmaßnahmen mit Kinderbetreuung
- Ausbau e-learning-Angebote
- Familienbündnis „Leben im Landkreis Konstanz“ nutzen: Stärkung der familienorientierten Unternehmenspolitik (Elternzeit und Teilzeit von Vätern forcieren)
- Beratung durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit

*Führende Rolle: Landratsamt, Kommunen, Unternehmen, Agentur für Arbeit*

### 3.1.3. Handlungsfeld: Berufseinstieg und berufliche Entwicklung von qualifizierten Frauen fördern

Studentinnen aller Studienfächer sind qualifiziert, leistungsbereit und innovativ. Trotzdem bleiben Frauen in Führungspositionen die Ausnahme. Unsichtbare Schranken scheinen ihren beruflichen Einstieg und Aufstieg zu behindern. Mentoring und die Einbindung in Netzwerke verbessern Karrierechancen nachweislich. Qualifizierten Frauen mit akademischem Abschluss sollte der Wiedereinstieg nach beruflichen Unterbrechungszeiten ermöglicht werden.

Mögliche Maßnahmen:

- Mentoringprogramm Konstanz (von UNI und HTWG, seit dem Jahr 2000, initiiert durch die EXPERTINNEN)

- Qualifizierungskurse, die in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen berücksichtigen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen

*Führende Rolle: bei Studentinnen UNI und HTWG, bei berufserfahrenen Frauen Agentur für Arbeit*

#### **4. Ziel: Beschäftigung älterer Personen erhöhen**

##### **Erfahrungen besser wertschätzen – gemeinsam die altersgerechte Arbeitswelt gestalten**

Durch den demographischen Wandel verändert sich der Aufbau der Alterspyramide. Eine wichtige Maßnahme zur Steigerung des Fachkräfteangebots ist deshalb eine hohe Erwerbstätigkeitsquote von Älteren. Die Beschäftigungsquote der Älteren von 50 bis 64 Jahren im Landkreis Konstanz ist in den letzten 10 Jahren von 34,1 auf 42,8 Prozent gestiegen. Die aktuellen Werte in Baden-Württemberg und im Bundesgebiet liegen bei 46,7 bzw. 44,4 Prozent.

Mögliche Maßnahmen:

- Sensibilisierung der Unternehmen, Beratung von Betrieben
- private und betriebliche Gesundheitsvorsorge
- Öffentlichkeitsarbeit BGM
- Teilzeitpotential Rentner nutzen, altersgerechte Arbeitszeitmodelle
- Arbeitsagentur und Jobcenter nutzen die Möglichkeiten der finanziellen Förderung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (z.B. Programm 50plus)
- Modellprojekt initiieren um Maßnahme-Mix in Unternehmen zu testen

*Führende Rolle: Kammern, Agentur für Arbeit, Jobcenter, DGB*

#### **5. Ziel: Personen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsmarkt integrieren**

##### 5.1.1. Handlungsfeld: Gezielte Qualifikation von Migranten

Qualifikation von Migranten mit Ziel der Anerkennung des ausländischen Bildungsabschlusses.

Mögliche Maßnahmen:

- frühzeitige Beratung über die Anerkennung ausländischer Abschlüsse (sowohl Bildungs-, als auch Berufsabschlüsse)
- ggf. Nachqualifizierung
- Verfahren für die Anerkennung in der Beratung bei Arbeitsvermittlern beschreiben
- Verfahren auch über entsprechende Interessenvertretungen bekannt machen

*Führende Rolle: Migrationserstberatungsstellen, Kammern, Agentur für Arbeit*

## **6. Ziel: Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, abbauen**

Obgleich die Region eine niedrige Arbeitslosigkeit aufweist, gibt es Gruppen mit Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt. Besonders gilt dies für langzeitarbeitslose Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren. Eine Schwerpunktmaßnahme ist die gezielte Qualifizierung von un- und angelernten Langzeitarbeitslosen. Vom Jobcenter Landkreis Konstanz werden rund 4.000 Arbeitslose betreut, davon haben knapp 55 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei den beim Jobcenter gemeldeten Jugendlichen, liegt der Anteil mit rund 85 Prozent noch deutlich höher. Das Jobcenter betreut zudem rund 220 ausgebildete Alleinerziehende. Um diese vorhandenen Beschäftigungspotentiale auszunutzen, hat die Qualifizierung der Menschen aus dem Inland und des Beschäftigungspotentials aus der Region Konstanz vorrangig vor denen aus dem Ausland zu erfolgen.

Die beschriebenen Maßnahmen bei allen Zielen dieser Erklärung tragen zur Erreichung des Zieles Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bei.

## **7. Ziel: Vollzeitbeschäftigungsniveau erhöhen**

### **Arbeitszeit flexibilisieren – gemeinsam mehr erreichen**

Der demographische Wandel lässt das Erwerbspersonenpotential schrumpfen und damit das Volumen an geleisteten Arbeitsstunden. Eine Möglichkeit dieser Entwicklung gegenzusteuern, besteht darin, die Arbeitszeit der verbleibenden Arbeitskräfte zu erhöhen.

#### 7.1.1. Handlungsfeld: Arbeitszeit flexibilisieren und -volumen erhöhen

Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigungswünsche von Frauen ist die Betreuung der Kinder oder die Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig ist die Wochenarbeitszeit bei Teilzeitkräften in Deutschland deutlich niedriger als in anderen Ländern. Eine Erhöhung der Arbeitszeit schafft zusätzliches Potenzial.

Mögliche Maßnahmen:

- Familienbündnis „Leben im Landkreis Konstanz“ nutzen: Stärkung der familienorientierten Unternehmenspolitik
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten (Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, Aufstockung von Teilzeit auf vollzeitnahe Teilzeit) und Einsatz von Telearbeit

- Erhöhung der Betreuungsplätze (Kinder/pflegebedürftige Angehörige)
- Ausdehnung der Öffnungszeiten
- Flexibilität durch Ausdehnung der Betreuungszeiten, insbesondere beim Übergang vom Kindergarten zur Schule, Ausbau von Ganztagschulen forcieren
- Ferienbetreuungsangebote
- Serviceangebote für Familien, z.B. Catering, Wäscheservice, Notfallbetreuung

*Führende Rolle: Landratsamt, Kommunen, Unternehmen*

## **8. Ziel: Beschäftigtenzahl im Mangelberuf Ingenieurwesen steigern**

Um Ingenieurmangel vorzubeugen ist es wichtig, dass bereits in Schulen das Interesse und die Vorbildung in technischen Unterrichtsfächern gestärkt und ausgebaut werden. Die Abbruchquote unter Studierenden ist zu senken. Ingenieurberufe sollen für Frauen attraktiver werden (Image, Arbeitszeitgestaltung, Familienfreundlichkeit,...). Die Konkurrenz mit der Schweiz darf nicht außer Acht gelassen werden. Arbeitgeber müssen sich der Konkurrenz stellen und attraktive Angebote machen, um Fachkräfte in Deutschland zu halten-

Mögliche Maßnahmen:

- die Ausbildungskapazitäten für das Ingenieursstudium sind bereits erhöht, sollten aber noch weiter erhöht werden
- auf Messen werben die UNI und HTWG für die Studiengänge
- auf den Firmenmessen der Hochschulen müssen sich noch weiter verstärkt Unternehmen der Region als attraktive Arbeitgeber präsentieren

## **9. Ziel: Gezielte Zuwanderung**

### **9.1. Handlungsstrategie: Zuwanderung von Fachkräften**

#### **Zuwanderungsmöglichkeiten nutzen und Anwerbung aktiv angehen**

Bedingt durch die Hochschulen ergibt sich in der Region zwar ein positiver Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen bezüglich der Wohnbevölkerung, die günstigen Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven in der Schweiz führen seit geraumer Zeit aber zu einem negativen Pendlersaldo. Der Fachkräftebedarf wird dadurch verstärkt und deutsche Unternehmen sehen sich im Wettbewerb um Fachkräfte vielfach im Nachteil gegenüber ihren Konkurrenten in der Schweiz.



### 9.1.1. Handlungsfeld: gezielte Anwerbung für zugewanderungswillige Qualifizierte aus dem In- und Ausland

Die im Vergleich zu anderen Regionen Deutschlands und manchen EU-Ländern gute Arbeitsmarktsituation lässt sich auch für Unternehmen unserer Region nutzen. Gezielte Anwerbung von Arbeitskräften eröffnet Chancen für Unternehmen, an qualifizierte Bewerberinnen und Bewerbern zu kommen. Die Attraktivität der Region als Wirtschafts- und Bildungsstandort bietet dann einen Standortvorteil, wenn der Bekanntheitsgrad weiter zunimmt und auch in anderen Bundesländern und Staaten wahrgenommen wird.

Mögliche Maßnahmen:

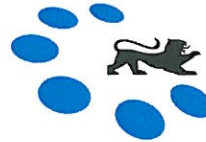
- Akquisition von Bewerbern
- Bewerbungstage
- Bonding-Messen
- Fachkräftereisen
- Dual Career Couples von UNI und <http://www.2careers.net>
- Beratung in Betrieben durch Agentur für Arbeit
- gezielte Anwerbung (z.B. in EU-Ländern durch ZAV)
- Akquise durch Hochschulkooperationen, umfangreiche Kontakte des Akademischen Auslandsamtes
- Angebot Netzwerk Studium und Beruf (Unterstützung und Begleitung ausländischer Studierender als Beitrag zum Studienerfolg)

*Führende Rolle: Standortmarketing, Unternehmen, Agentur für Arbeit, Universität, HTWG*

### **10.Ziel: Regionale Fachkräfteallianzen gründen**

**Ziel wird mit der Unterzeichnung dieser regionalen Fachkräfteallianz erfüllt**

Die Partner vereinbaren zur Umsetzung der regionalen Fachkräfteallianz eine Struktur aufzubauen: dies könnten u.a. sein ein Lenkungsausschuss, Einrichtung von Arbeitsgruppen, Konkretisierung von Umsetzungsplänen, Festlegung von Erfolgsindikatoren und Nachhaltung.



Konstanz, 05.07.2012

*[Signature]*  
.....  
Industrie- und Handelskam-  
mer Hochrhein-Bodensee  
*[Signature]*  
.....  
Jobcenter  
Landkreis Konstanz  
*[Signature]*  
.....  
Universität Konstanz

*[Signature]*  
.....  
Handwerkskammer  
Konstanz  
*[Signature]*  
.....  
Landkreis Konstanz  
*[Signature]*  
.....  
HTWG Hochschule für Tech-  
nik Wirtschaft und Gestaltung  
Konstanz

*[Signature]*  
.....  
Agentur für Arbeit  
Konstanz  
*[Signature]*  
.....  
Stadt Konstanz  
*[Signature]*  
.....  
DGB Region-  
Südwestfalen

*[Signature]*  
.....  
IG Metall Singen  
*[Signature]*  
.....  
Stadt Singen  
*[Signature]*  
.....  
Stadt Stockach

.....  
Südwestmetall Bezirk  
Schwarzwald-Hegau  
*[Signature]*  
.....  
Singen aktiv Standortmarke-  
ting e.V.

*[Signature]*  
.....  
Ver.di Bezirk  
Schwarzwald-Bodensee  
*[Signature]*  
.....  
Caritasverband Konstanz  
e.V.

.....  
Gemeinde Gottmadingen

.....  
Stadt Radolfzell  
.....  
Einzelhandelsverband

.....  
Stadt Engen