



FACHKRÄFTEALLIANZ
GEWINNERREGION

Bündnis Fachkräfteallianz Gewinnerregion

**Entwicklung von
Strategien zur**

**Sicherung des Fachkräftebedarfs
in der
Gewinnerregion
Schwarzwald-Baar-Heuberg**

Villingen-Schwenningen,
16.09.2013



EUROPÄISCHE UNION



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Unterstützt durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Landesmitteln des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft

Präambel

Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Schwarzwald-Baar-Heuberg, die Agentur für Arbeit Rottweil . Villingen-Schwenningen, die Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg, die Jobcenter des Landkreises Rottweil und des Schwarzwald-Baar-Kreise, die Handwerkskammer Konstanz und die dort angesiedelte Kontaktstelle Frau und Beruf, die Kreishandwerkerschaften der Landkreise Rottweil, Schwarzwald-Baar-Kreis und Tuttlingen, der Arbeitgeberverband SüdwestMetall Schwarzwald- Hegau, die Hochschule Furtwangen University, die Duale Hochschule Baden-Württemberg Villingen-Schwenningen, der DGB Region Südbaden sowie die IG Metall schließen die sFachkräfteallianz Gewinnerregion%

Die Koordinierung dieses Fachkräftebündnisses erfolgt gemeinsam durch die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Schwarzwald-Baar-Heuberg mbH und die Agentur für Rottweil . Villingen- Schwenningen.

Die Akteure der Fachkräfteallianz Gewinnerregion verstehen sich als Repräsentanten der gesamten Region. Die Fachkräfteallianz Gewinnerregion basiert auf dem gemeinsamen Verständnis, dass die Sicherung der Fachkräftebasis eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben für die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg ist. Um die erforderliche Transparenz, Kooperation und Kommunikation sicherzustellen, erfordert diese gemeinsame Aufgabenteilung eine abgestimmte Vorgehensweise der regionalen Akteure. Die Eigenständigkeit und Selbstverantwortung der Bündnispartner wird durch die Vereinbarung nicht berührt. Die Bündnispartner können eigenverantwortlich weitere regionale, teilregionale und lokale Gremien und Interessengruppen, insbesondere Kommunen, Gebietskörperschaften, Bildungsträger und -einrichtungen sowie Institutionen, einbinden, um möglichst die Interessen, Belange und Maßnahmen der gesamten Region Schwarzwald-Baar-Heuberg in der Fachkräfteallianz Gewinnerregion zu berücksichtigen.

Strategische Zielsetzung

Zukunft sichern – Fachkräfte gewinnen und halten

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.

Der demografische Wandel hat die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg früher erreicht als erwartet. Seit Jahren ist die Bevölkerungsentwicklung in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg rückläufig. Dies ist auf niedrige Geburtenraten und negative Wanderungssalden der 18- bis 25-jährigen zurückzuführen.

Mit sinkender Bevölkerungszahl ist ein Rückgang der Erwerbspersonen verbunden. Langfristig führt ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu einem Fachkräftemangel. Zusätzlich ergibt sich durch höhere Anforderungen im Beruf ein gesteigerter Qualifizierungsbedarf.

Das übergeordnete Ziel der Fachkräfteallianz Gewinnerregion ist es, durch geeignete Maßnahmen und Aktivitäten sicherzustellen, dass die Fachkräftebasis in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg langfristig gesichert wird und die regionale Wirtschaft für die Zukunft in dieser Hinsicht wettbewerbsfähig aufgestellt bleibt.

Die Rekrutierung von Nachwuchs- und Fachkräften wird sich für viele Unternehmen langfristig als problematisch erweisen, wenn nicht bereits heute geeignete Maßnahmen eingeleitet werden. Um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen in der Region nicht zu gefährden und im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, ist eine ausreichende Zahl von qualifizierten Fachkräften auf allen Ebenen zwingend erforderlich.

Ansonsten gefährdet der Fachkräftemangel das Gedeihen der gesamten Region sowie die Wettbewerbs- und Konkurrenzfähigkeit der hiesigen Wirtschaft. Um sicherzustellen, dass der regionalen Wirtschaft nachhaltig und langfristig Fachkräfte in ausreichendem Maß zur Verfügung stehen, müssen jetzt schon die Weichen ausgerichtet 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 für das produzierende Gewerbe im Bereich Automobilzulieferer, Medizintechnik, Drehteileindustrie und Maschinenbau, Handwerk, Handel, Pflege, öffentliche Einrichtungen, Metall- und Elektroindustrie, Elektronik- und Kunststoffindustrie sowie der IT- Branche für die regionale Wirtschaftsentwicklung von besonderer Bedeutung.

Hierfür sollten Engpassberufe in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg identifiziert sowie durch adäquate Maßnahmen die Beschäftigungszahl in diesen Berufen gesteigert werden. Bei der Umsetzung der Maßnahmen müssen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Landkreise berücksichtigt werden.

Die Bündnispartner vereinbaren eine enge Abstimmung und Koordination bei der Planung, Umsetzung sowie Evaluierung von Maßnahmen und Aktivitäten. Ziel ist es, Synergieeffekte zu schaffen, Maßnahmen und Know-how zu bündeln sowie die Transparenz auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die Beteiligten der Fachkräfteallianz Gewinnerregion sind übereinstimmend der Auffassung, dass neben dem regional vorhandenen Fachwissen der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit sowie deren statistische Daten wichtige Instrumente zur Analyse von Eckdaten des Arbeitsmarktes und zur Ableitung von Handlungsbedarfen sind. Die IT-Plattform Arbeitsmarktmonitor steht auch für die bündnisinterne Kommunikation zur Verfügung. Ziel ist auch, die Wirksamkeit von eingeleiteten Maßnahmen darzustellen.

Die Bündnispartner kommen überein, dass als regionales Strategiegremium die Fachkräftekonferenz einberufen werden soll. Diese tagt mindestens einmal im Jahr.

Handlungsfelder

Um eine Erreichung der strategischen Ziele zu gewährleisten, werden **fünf Handlungsfelder** vereinbart:

1. Erwerbspartizipation von Frauen erhöhen

Die Beschäftigungspotenziale von Frauen müssen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg besser ausgeschöpft werden.

Langfristig ist es das Ziel der Bündnispartner, Rahmenbedingungen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg zu etablieren, die maßgeblich zu einer Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung sowie zu einer Steigerung des Arbeitszeitvolumens von Frauen führen.

Bei vielen Frauen ist wegen Kinderbetreuung und anderen Betreuungsaufgaben die Teilzeitbeschäftigung die Regel. Durch den fehlenden Kontakt zum Arbeitsumfeld und den technologischen Wandel wird der Wiedereinstieg von Frauen nach einer Betreuungsphase erschwert. Eine Erhöhung der Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen setzen als zentralen Ansatzpunkt zur Erschließung dieser Potenziale Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus.

Hier gilt es, mit den Unternehmen und mit der öffentlichen Hand die Rahmenbedingungen dahingehend auszurichten und zu verbessern, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen, vor allem von Frauen mit Kindern, erhöht werden kann. Dies kann vor allem durch eine bessere und flächendeckende Kinderbetreuung, familienbewusste Arbeitszeiten, eine aufgabenorientierte Vergütung sowie eine familienfreundliche Unternehmenskultur erreicht werden. Es ist in Unternehmen darauf hinzuwirken, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile gewährleistet ist. Zudem sollten Konzepte erarbeitet werden, wie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit dem Beruf vereinbart werden kann.

Ein Ziel ist, den Anteil von Frauen in gewerblich-technischen Berufen zu erhöhen.

Ein weiteres Ziel ist, den Anteil weiblicher Studierender in der Region zu erhöhen. Dies fördert in der Folge den Anteil hochqualifizierter Frauen auch in höheren Führungsebenen und begünstigt die Entwicklung und Entstehung von Strukturen, die es Frauen erleichtern, Vollzeit im Beruf zu stehen.

2. Beschäftigung älterer Personen erhöhen

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 Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gemeinsames Ziel der Bündnispartner. Hierbei ist es wichtig, dass das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wertgeschätzt und genutzt wird.

Deshalb ist es Ziel der Bündnispartner, im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten dahingehend Einfluss zu nehmen, dass innerhalb der Unternehmen Maßnahmen zum Erhalt sowie zur Förderung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Wege leiten.

Um die Beteiligung älterer Personen am aktiven Arbeitsleben zu erhalten und zu stärken, müssen innerhalb der Unternehmen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Belangen älterer Beschäftigter Rechnung tragen.

Dabei spielen Themen wie Arbeitsumfeld, Ergonomie, fähigkeitsgerechter Personaleinsatz und Personalentwicklung, Weiterbildung, Arbeitsorganisation, die Bildung altersgemischter Teams, Arbeitszeit- und Karrieremodelle, Wissensmanagement und betriebliche Gesundheitsprävention und -management eine wichtige Rolle. Auch lebenslanges Lernen muss stärker in den Blickpunkt gerückt werden.

Vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben, welche die überwiegende Mehrheit in unserer Region abbilden, besteht ein hoher Sensibilisierungs- und Handlungsbedarf, der durch konkret entwickelte Handlungsempfehlungen angegangen werden sollte.

3. Fachkräfte in der Region halten

Es muss in der Region gezielt für Hochschulabsolventen und qualifizierte Fachkräfte eine Kultur des Hierbleibens bzw. des Zurückkommens entwickelt und ständig neuen Gegebenheiten angepasst werden. Durch gezielte Ausbildung und berufliche Weiterbildung sollen bisher nicht genutzte Potenziale für Beschäftigung erschlossen werden.

Neben der verstärkten Darstellung beruflicher Chancen gilt es, die herausragenden Vorteile der Region hervorzuheben. Familienfreundlichkeit, der hohe Freizeitwert, die starke Vernetzung, die stabile, international agierende mittelständische Wirtschaft, die geringe Kriminalitätsrate, die hohe Arbeitsplatzsicherheit, die vergleichbar günstigen Lebenshaltungskosten und weitere gilt es, sichtbar zu machen. Den hier an Hochschulen und im betrieblichen Ausbildungssystem ausgebildeten Fachkräften sollen zukunftssichere und attraktive Arbeitsplätze angeboten werden.

Die Bandbreite speziell auf diese Zielgruppen ausgerichteter Netzwerkaktivitäten soll ausgebaut werden.

Die Partner der Fachkräfteallianz Gewinnerregion müssen Maßnahmen und Initiativen ergreifen, dass Studierende und Auszubildende im betrieblichen Ausbildungssystem während ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung eine höhere Bindung zur Region Schwarzwald- Baar-Heuberg aufbauen können.

Durch ein gezieltes Kommunikationskonzept sollen die Innovations- und Wirtschaftskraft und das hieraus resultierende Chancenpotenzial transparent gemacht werden.

4. Gezielte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem In- und Ausland

Zur Sicherung des Fachkräfteangebots muss vorrangig das Beschäftigungspotenzial in der Region ausgeschöpft werden. Dazu müssen alle Akteure am Arbeitsmarkt beitragen.

Angesichts der demografischen Entwicklung ist auch die Fachkräftezuwanderung von in- und ausländischen Hochschulabsolventen sowie qualifizierten Facharbeitern aus Industrie und Handwerk eine denkbare Variante.

Die Potenziale in- und ausländischer Fachkräfte durch bedarfsgerechte Zuwanderung besser zu nutzen, sollte daher ein Ziel der Bündnispartner sein. Hierzu ist es erforderlich, die Attraktivität und den Bekanntheitsgrad der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg zu erhöhen und hiesige Unternehmen über die Landesgrenzen hinweg bekannter zu machen. Die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg muss im Wettbewerb mit anderen Regionen als ein attraktiver und zukunftsfähiger Standort vermarktet werden.

Parallel zu einem länderübergreifenden Standortmarketing muss es Ziel der Partner sein, Maßnahmen zu initiieren, die eine erfolgreiche Integration in- und ausländischer Fachkräfte in das gesellschaftliche Umfeld ermöglichen. Es ist notwendig, dass man zugezogenen Fachkräften Hilfestellungen bei allen erforderlichen Genehmigungsverfahren sowie bei Familienleistungen anbietet. Zudem müssen die Fachkräfte über die Lebensbedingungen sowie Freizeitaktivitäten in der Region informiert werden. Auch das Wohnungsangebot mit der notwendigen Infrastruktur (Kindergarten, Schule, Einkaufsmöglichkeiten etc.) sollte darauf ausgerichtet werden.

Die Bündnispartner setzen sich dafür ein, im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten auf eine Vereinfachung der bürokratischen Regelungen hinzuwirken.

Zudem ist es Ziel der Fachkräfteallianz Gewinnerregion, in- und ausländischen Studierenden, die an einer der Hochschulen in der Region studieren oder einen Abschluss hier anstreben, und im betrieblichen System ausgebildeten eine rechtlich abgesicherte und dauerhafte Perspektive auf dem regionalen Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

5. Menschen mit Migrationshintergrund besser integrieren

Viele Migranten bringen aus ihren Ursprungsländern gute berufliche Abschlüsse und Qualifikationen mit. Dieses Potenzial gilt es, besser zu nutzen und die Menschen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrer Qualifikation und ihren Abschlüssen in den hiesigen Arbeitsmarkt zu integrieren. Ziel ist es, die Unternehmen bei der Einstellung von Menschen, welche Qualifikationen und Abschlüsse im Ausland erworben haben, zu unterstützen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu vereinfachen.

Mögliche Bildungsdefizite bei Menschen mit Migrationshintergrund müssen durch entsprechende Maßnahmen abgebaut werden. Vor allem durch individuelle Förderung sollen die Sprachdefizite von Menschen mit Migrationshintergrund reduziert werden. Durch gezielte Aktivitäten können zudem Bildungsdefizite auch im vorschulischen und schulischen Bereich abgebaut werden. Die Bündnispartner sind sich einig, dass alle diese Aktivitäten unterstützt und gefördert werden müssen.

Der Austausch von Erfahrungen sollte sowohl für die in der Region beschäftigten Migranten als auch für deren Familienangehörige angeboten werden. Die weit verbreitete Isolation muss aufgebrochen werden.

Für eine erfolgreiche Integration in- und ausländischer Fachkräfte ist die Entwicklung und Pflege einer lebendigen Willkommenskultur elementar. Diese Willkommenskultur soll neben den beruflichen Aspekten bewusst die gesellschaftlichen, religiösen und privaten Bedürfnisse von Migranten ansprechen und einbeziehen.

Die Bündnispartner unterzeichnen:

Agentur für Arbeit Rottweil . Villingen-Schwenningen
Erika Faust, Vorsitzende der Geschäftsführung

DGB Region Südbaden, Büro Tuttlingen
Juliane Hoffmann, DGB-Regionssekretärin

Duale Hochschule Baden-Württemberg
Prof. Jürgen Werner, Rektor

Handwerkskammer Konstanz
Gotthard Reiner, Präsident

Handwerkskammer Konstanz
Georg Hiltner, Hauptgeschäftsführer

Handwerkskammer Konstanz
Marina Bergmann, Leiterin Kontaktstelle Frau und Beruf

Hochschule Furtwangen University
Prof. Dr. Rolf Schofer, Rektor

IG Metall Villingen-Schwenningen
Michael Ruhkopf, Zweiter Bevollmächtigter

Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg
Dieter Teufel, Präsident

Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg
Thomas Albiez, Hauptgeschäftsführer

Jobcenter Landkreis Rottweil
Peter Schuster, Geschäftsführer

Jobcenter Schwarzwald-Baar-Kreis
Thomas Dautel, Geschäftsführer

Kreishandwerkerschaft Rottweil
Andreas Frank, Kreishandwerksmeister

Kreishandwerkerschaft Schwarzwald-Baar-Kreis
Bernd John, Kreishandwerksmeister

Kreishandwerkerschaft Tuttlingen
Armin Schumacher, Kreishandwerksmeister

Südwestmetall Bezirksgruppe Schwarzwald-Hegau
Rolf L. Böning, Geschäftsführer

Wirtschaftsförderung Schwarzwald-Baar-Heuberg mbH
Jürgen Guse, Aufsichtsratsvorsitzender

Wirtschaftsförderung Schwarzwald-Baar-Heuberg mbH
Heinz-Rudi Link, Geschäftsführer