



## Fachkräfte, Arbeitsmarkt und Bildung

### Wie es ist

- Ausbildungsmarkt ist Bewerbermarkt: Die duale Ausbildung versorgt die Wirtschaft mit den dringend benötigten Fachkräften für morgen. Auf 100 freie Stellen kommen etwa 65 Bewerber. Mehr als ein Fünftel aller Bewerber haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Die Region Bonn/Rhein-Sieg braucht den Zuzug von Arbeitskräften. Hierfür fehlt es gleichzeitig an passendem Wohnraum.

- Fachkräftemangel verschärft sich in vielen Branchen: Der herrschende Bewerbermangel in vielen Bereichen der beruflichen Bildung und der Mangel an qualifizierten

Fach- und Arbeitskräften belastet eine zunehmende Anzahl an Unternehmen. Die politischen Rahmenbedingungen zum Beispiel in der energieintensiven Industrie oder der Automobilindustrie gefährden Unternehmen und machen Branchen für Bewerber unattraktiv.

- Ausbildungs- und Studienorientierung ist zu einseitig: Der Dienstleistungsschwerpunkt und die hohe Akademiker- und Beamtenquote in der Region macht sich auch in einer zu einseitigen Berufs- und Studienorientierung der heranwachsenden Generation bemerkbar.

- Kooperation bei den Themen Inklusion und ausländische Arbeitskräfte funktioniert: Es findet ein reger Austausch zwischen den regionalen Akteuren statt. Ideen werden geteilt, Netzwerke werden gelebt und zahlreiche Veranstaltungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer durchgeführt.

- Zahl der Studienabbrecher nimmt zu: Durch die weiter anhaltende Tendenz zum Hochschulstudium nimmt auch die Zahl der Studienabbrecher weiter zu. Hier besteht für die Betriebe eine Möglichkeit, Auszubildende für eine duale Ausbildung zu gewinnen, die schon über ein erhebliches Wissen und Qualifikationen verfügen.

### Was noch zu tun ist

- Für Ausbildung werben: Die Unternehmen werden wieder stärker ausbilden, wenn die aktuelle Unsicherheit weicht und sie wieder eine klare Perspektive für die Zukunft



haben. Politik, Kammern und Schul- wie auch Arbeitsverwaltung müssen alle Register ziehen, um junge Menschen zu erreichen und an die Ausbildung heranzuführen und Ausbildungsplatzsuchende mit Ausbildungsstellen zusammenzuführen.

- Bestehende Angebote zum Übergang Schule und Beruf weiterentwickeln: Die Berufsfelderkundungen ab Klasse 8 müssen für alle Schülerinnen und Schüler ermöglicht werden. Die duale Ausbildung muss durch Kooperation mit der Arbeitsagentur und den allgemeinbildenden Schulen gestärkt und fest im Bewusstsein von Schülern und Eltern verankert werden.
- Zusammenarbeit im Netzwerk Bündnis für Fachkräfte fortsetzen und ausbauen: Hier bleiben alle Arbeitsmarktakteure aufgerufen, sich intensiv zu beteiligen. Für Unternehmerfrühstücke und Veranstaltungen muss der Bedarf der jeweiligen Branchen und Berufsfelder ermittelt werden, und die entsprechenden Formate müssen konsequent ausgebaut werden. Beispiele können hier die Gesundheitswirtschaft oder die Neuordnung der Pflegeberufe sein.
- Inklusion und Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte bleiben wichtig für die Wirtschaft: In beiden Bereichen sollte die Zusammenarbeit fortgesetzt und – wenn möglich – verstärkt werden. Hier bestehen weiterhin Potenziale, um den Fachkräftemangel zu reduzieren.
- Auf mehr Studienabbrecher einstellen : Hier gilt es die mustergültigen Kooperationen mit den Hochschulen und den Arbeitsagenturen fortzusetzen und die Gewinnung von Studienabbrechern für Unternehmen weiter zu forcieren.

### **Das leistet die IHK**

- Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Bonn/Rhein-Sieg hat das Ziel, das Übergangsmanagement von der Schule über die Ausbildung ins Erwerbsleben zu verbessern. Hierzu werden regionale Schulprojekte durchgeführt sowie Berufsfelderkundungen und Vortragsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer angeboten. Partner sind die Stadt Bonn, der Rhein-Sieg-Kreis und die Handwerkskammer zu Köln.
- IHK-Ausbildungsbotschafter besuchen Schulen und informieren Schüler, Betriebe stellen ihre Auszubildenden für Schulbesuche frei.
- Die IHK unterstützt die Auswahl und Betreuung junger Talente und Berufsanfänger sowie Studienwechsler für das Weiterbildungsstipendium. Darüber hinaus bietet sie Weiterbildungsberatung zu Förderangeboten für Betriebe und für Berufstätige.



- Die IHK-Organisation wirbt bundesweit mit einer Ausbildungskampagne um das Image bei Bewerbern zu verbessern.
- Die IHK vermittelt Bewerberinnen und Bewerber in den Programmen Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen und wirbt hier besonders für die Belange der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

## **Demografie und Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **Wie es ist**

- Der demografische Wandel wird unterschätzt: Die erforderliche Fachkräftesicherung geht im Alltagsgeschäft in den Unternehmen oft unter. Wenn Betriebe nicht selber ausreichend und rechtzeitig Fachkräfte ausbilden, wird die Suche auf einem gesättigten Arbeitsmarkt, zuerst für einige Berufe und später in allen Branchen, immer teurer.
- Anteil der Menschen über 80 Jahre steigt: In den kommenden Jahren wird sich der Anteil der betagten und damit auch pflegebedürftigen Menschen deutlich erhöhen. Dadurch werden mehr Pflegekräfte benötigt und immer mehr Arbeitnehmer sehen sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf konfrontiert.
- Vereinbarkeit von Kindern und Beruf bleibt schwierig: Viele Arbeitgeber haben hier mit flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer reagiert. Verkürzte Öffnungszeiten in Kindertagesstätten und Kindergärten, fehlende Plätze und eingeschränkte Qualität der Betreuung bleiben aber dennoch ein Hindernis. Der Personalmangel und die teilweise schwierige Raumsituation nehmen zu.
- Eine Gesamtstrategie aller beteiligten Akteure gestaltet sich schwierig: Diese scheitert an unterschiedlichen Zuständigkeiten. Die Zusammenarbeit zwischen Kreis, Kommunen und Stadt auf diesem Gebiet könnte besser sein. Die Haushalte der Kommunen können Kostensteigerungen nicht auffangen.

### **Was noch zu tun ist**

- Angebote familienfreundlicher Arbeitgeber bekannter machen: Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist es schwierig, eine entsprechende Arbeitgebermarke aufzubauen und gegenüber potenziellen Fachkräften zu kommunizieren. Hier sollten alle Arbeitsmarktakteure stärker unterstützen.
- Förderprogramme und Anreiz-Systeme über alle zuständigen Stellen hinweg ausrollen: Die gemeinsame Qualifizierungsberatung muss ausgebaut werden, auch



im Sinne einer lebensbegleitenden Berufsberatung. Hier sollte die Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsförderern verstärkt werden.

- Lücken im Betreuungssystem schließen: Wohnen und Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf muss stärker unterstützt werden. Es müssen ausreichend Angebote geschaffen werden, so dass jeder Arbeitnehmer auch mit Kindern oder pflegebedürftigen Eltern seinem Beruf in Vollzeit und wenn nötig auch im Schichtdienst nachgehen kann. Daher sollten Betreuungsangebote in den Randzeiten auch in entsprechend kleinen Gruppen angeboten werden.
- Für eine Ausbildung im Erziehungs- und Pflegebereich werben: In diesen Bereichen werden auch in Zukunft sehr viele Fachkräfte gebraucht. Das Image der Berufe muss aufgebessert werden und in Schulen muss noch stärker für eine Ausbildung in diesen zukunftsträchtigen Berufsfeldern geworben werden.
- Inklusion und Qualifizierung der Beschäftigten dürfen kein «Nice-to-have» sein, sondern ein «Must-have»: Der fortschreitende Wandel der Arbeitswelt muss zur Personalentwicklung genutzt werden. Entsprechende Förderprogramme müssen angenommen und durch Beratung in den betrieblichen Alltag, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, integriert werden.

### **Das leistet die IHK**

- Die IHK Bonn/Rhein-Sieg unterstützt mit ihrer Fachkräfteberatung das Netzwerk «Bündnis für Fachkräfte» im Allgemeinen und das «Kompetenzzentrum Frau & Beruf» im Besonderen und hilft den Unternehmen, die Themen Fachkräftegewinnung und Vereinbarkeit zu bewältigen.
- Die IHK ist mit ihrem Fachberater Inklusion Lotse für Arbeitgeber im Netzwerk bonn-rhein-sieg-fairbindet. Im gemeinsamen Netzwerk arbeiten die unterschiedlichen Organisationen an dem Ziel, einen inklusiven Arbeits- und Ausbildungsmarkt in der Region zu schaffen und zu etablieren. Diesbezüglich informieren und beraten wir Arbeitgeber über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.