

Zukunft für Fachkräfte Oberberg im Wandel

Chancen und Risiken für Unternehmen
und für die Fachkräfte von heute und
morgen



**„Der Wettbewerb
der Unternehmen um
Arbeitskräfte hat sich
deutlich verändert.“**

Marlene Weiner
DIE FAMILIENUNTER-
NEHMER – ASU e. V.,
Regionalkreis Oberberg



**„Wir müssen jungen
Menschen eine beruf-
liche Perspektive in
der Region bieten.“**

Michael Sallmann,
IHK Köln,
Geschäftsstelle Oberberg



**„FachKraftWerk
Oberberg unterstützt
Unternehmen und
Fachkräfte.“**

Marcus Otto,
Kreishandwerkerschaft
Bergisches Land

Der Wettbewerb der Unternehmen um gute Arbeitskräfte hat begonnen und wird sich künftig verstärken. Einigen Branchen fehlen jetzt schon Fachkräfte. Andere werden erst in einigen Jahren betroffen sein.

Die Ursachen sind vielfältig. Beispielsweise verzeichnet die Bevölkerungsentwicklung aktuell 1/3 weniger Geburten als noch vor 20 Jahren. Wenn dann auch noch viele

junge Leute ihr Glück in den großen Städten suchen, anstatt in der Region zu bleiben, wird schnell klar, dass diese Entwicklung zu einem nachhaltigen Mangel führen muss.

Der Oberbergische Kreis wird – wie viele ländliche Regionen – besonders betroffen sein. Es gilt, früh zu reagieren, um Unternehmen, Fachkräfte und damit die Region für diese Herausforderung fit zu machen.

Informations- und Schulungsangebote, Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Wiedereinstiegsberatung sowie Aktivierung der sogenannten stillen Reserve sind mögliche Maßnahmen, die von den Partnern des FachKraftWerk Oberberg angeboten werden.

Die Broschüre bietet Informationen und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung.

Fachkräfte sichern – Strategien für den Wirtschaftsstandort Oberberg



Hagen Jobi, Landrat

Auch wir im Oberbergischen Kreis müssen uns darauf einstellen, dass es mittelfristig deutlich schwieriger wird, unsere Region ausreichend mit Fachkräften zu versorgen. Die Bevölkerungszahlen im Oberbergischen werden zurückgehen und damit auch die Zahl der Erwerbstätigen. In Zukunft werden nicht mehr ausreichend junge Menschen in den Arbeitsmarkt nachrücken. Es bedarf gemeinsamer Anstrengungen, um den zu erwartenden Auswirkungen auf die Stabilität der oberbergischen Wirtschaft zu begegnen.

Nur durch gemeinsames Agieren aller Partner in Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Verwaltung sind wir in der Lage, einem bedeutenden Risiko für die Unternehmen, dem Fachkräftemangel, entgegenzuwirken. Um das Potenzial an Fachkräften in unserer Region zu sichern, müssen wir unter anderem die Attraktivität der Region für Fachkräfte erhöhen. Ebenso wichtig ist es, den Verbleib älterer Fachkräfte im Arbeitsprozess zu fördern und bislang ungenutzte Arbeitskräftepotenziale zu aktivieren – etwa Arbeitslose und Langzeitarbeitslose entsprechend zu qualifizieren. Gute Fachkräfte sind der „Motor“ jedes Unternehmens und deshalb ist das Thema „Fachkräftesicherung“ so wichtig für den Wirtschaftsstandort Oberberg.

Den kleineren und mittleren Betrieben gebührt hier besondere Aufmerksamkeit. Letztlich wird es darauf ankommen, gemeinsam mit den Unternehmen eine Unterstützung zur Selbsthilfe zu organisieren und bereitzustellen. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir mit unseren Partnern von FachKraftWerk Oberberg zur Fachkräftesicherung beitragen können.

FachKraftWerk Oberberg



FachKraftWerk Oberberg ist der Zusammenschluss von zwölf Partnern, die den regionalen Unternehmen bei der besonderen Herausforderung der Fachkräftesicherung mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Dabei wird die Expertise aller Akteure gebündelt und nachhaltig verbessert. Die bereits etablierten Aktivitäten werden strategisch sinnvoll ergänzt und intensiviert. Ziel ist die praxisnahe Unterstützung von Unternehmen, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

- Oberbergischer Kreis
- Industrie- und Handelskammer zu Köln - Geschäftsstelle Oberberg
- Handwerkskammer zu Köln
- Kreishandwerkerschaft Bergisches Land
- Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach
- Jobcenter Oberberg
- Arbeitgeberverband Oberberg e. V.
- Deutscher Gewerkschaftsbund - vertreten durch die IG Metall, Verwaltungsstelle Gummersbach
- DIE FAMILIENUNTERNEHMER – ASU e. V., Regionalkreis Oberberg
- OK Ausbildung e. V.
- Fachhochschule Köln – Campus Gummersbach
- Wirtschaftsuni Oberberg e. V.

Informationen zu den Angeboten der einzelnen Partner finden Sie auf den jeweiligen Internetseiten. Sollten Sie Fragen zu FachKraftWerk Oberberg haben, wenden Sie sich gerne an:
Oberbergischer Kreis, Wirtschaftsförderung
Uwe Cujai
Telefon 02261 88-6807
E-Mail uwe.cujai@obk.de

Impressum

Herausgeber:
Oberbergischer Kreis
Der Landrat
Moltkestraße 42
51643 Gummersbach

Verantwortlich für den Inhalt:
Jochen Hagt, Kreisdirektor

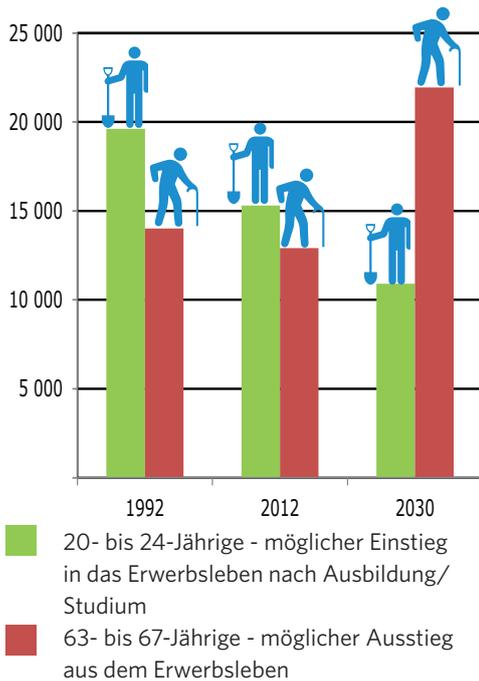
Kontakt:
Silke Hund
Telefon 02261 88-6833
Telefax 02261 88-972-6833
E-Mail silke.hund@obk.de

Foto Titelseite:
© Kurhan - Fotolia.com

Datenquelle:
Landesbetrieb Information und Technik
Nordrhein-Westfalen (IT.NRW)

Druck:
Druckhaus Gummersbach PP GmbH
Stauweiher 4, 51645 Gummersbach

Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Oberbergischen Kreis



Arbeitsmarkt: mehr steigen aus, weniger steigen ein

Die Grafik zeigt, dass sich die Anzahl der Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, seit 1992 geändert hat und sich bis 2030 weiter ändern wird.

Seit 1992 ist die Zahl der 20- bis 24-Jährigen, die Berufsausbildung bzw. Studium beenden und in eine Berufstätigkeit einsteigen können, gesunken.

Gleichzeitig ist die Zahl 63- bis 67-Jährigen, die aus dem Arbeitsleben durch den Eintritt in den Ruhestand aussteigen können, gestiegen.

2030 erreichen rund doppelt so viele Personen das mögliche Rentenalter, wie junge Leute eine Erwerbstätigkeit aufnehmen könnten. Die Zahl der potenziellen Erwerbstätigen sinkt.

Das hat zur Folge, dass Unternehmen zukünftig beim Werben um die besten Köpfe stärker miteinander konkurrieren. Das betrifft sowohl die Suche nach Auszubildenden als auch eine Stellenbesetzung mit ausgebildeten Fachkräften.

Weitere Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung finden Sie unter www.demografie-oberberg.de

Erste Anzeichen eines Fachkräftemangels

Die Befragung von etwa 100 oberbergischen Unternehmen im Rahmen einer Masterarbeit zur Fachkräftesicherung hat ergeben, dass es bereits deutliche Anzeichen einer Verknappung von Fachkräften im Oberbergischen Kreis gibt. Sie drücken sich aus durch den Rückgang von Bewerbungen auf freie Stellen, eine Abnahme der Bewerberqualität und das Ansteigen der Gehaltswünsche der Bewerber. Dadurch bleiben offene Stellen länger unbesetzt.

Die Unternehmen der Größe zwischen 20 und 250 Beschäftigten stellen zwar Probleme bei der Fachkräftegewinnung fest, verbinden diese aber selten mit einem beginnenden Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung. Sie schieben ihre Probleme tendenziell auf die notwendigen speziellen Kenntnisse, die für die Herstellung ihrer Produkte notwendig sind. Sie verspüren die einzelnen Anzeichen demografischer Veränderung, ordnen diese jedoch oftmals nicht dem Problem des Fachkräftemangels zu.

Der höchste Einstellungsbedarf bei rund $\frac{3}{4}$ der befragten Unternehmen besteht bei Fachkräften mit technischer Ausbildung. Besondere Schwierigkeiten bei der Besetzung freier Stellen gibt es in der Produktion bei Metall und Kunststoff verarbeitenden Unternehmen (*Jan Dohmann, Gummersbach, Masterarbeit: Fachkräftesicherung als Herausforderung des demografischen Wandels*)

Hier wird es künftig eng

In einigen Branchen sind im Oberbergischen Kreis bereits jetzt Probleme bei der Stellenbesetzung zu spüren. Vor allem im Gesundheitsbereich (Altenpflege/Physiotherapie) und im Handwerk (hier besonders die Berufe Elektroinstallateur/in, Anlagenmechaniker/in Sanitär/Heizung/Klima, Bäcker/in) fehlen schon heute Fachkräfte.

Die Fachbereiche Mechatronik und Automatisierungstechnik, Energietechnik und auch der Metallbau suchen ebenfalls Mitarbeiter. Da in Oberberg besonders die Kunststoffindustrie stark vertreten ist, steht auch beispielsweise der Verfahrensmechaniker Kunststoff/Kautschuk ganz oben auf der Liste der gesuchten Fachkräfte.

Einige Berufe erscheinen den Bewerber/innen unattraktiv. Hierzu gehören z. B. die Gebäudereinigung, die Berufe der Kunststoffindustrie und die Nahrungsmittelberufe. Gesucht werden auch Spezialisten – die der Arbeitsmarkt jedoch derzeit nicht vorhält. Sowohl im kaufmännischen (z. B. Buchhalter mit SAP-Kenntnissen) als auch im gewerblichen Bereich (z. B. der Automatisierungstechnik) werden hier Mitarbeiter/innen gesucht.

Durch den hohen Anteil an verarbeitendem und produzierendem Gewerbe am Wirtschaftsstandort Oberberg wird die Nachfrage, insbesondere nach technisch geprägten Fachkräften, nachhaltig anhalten.

(*Stefan Krause, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach*)



Fachkräftesicherung in Unternehmen

Verschiedene Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen



Marlene Weiner, NORWE GmbH, Bergneustadt
www.norwe.eu

„Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Unternehmen ist eine lebensphasenorientierte Personalpolitik wichtig. Ändert sich die persönliche Lebenssituation, besprechen wir mögliche Lösungen direkt mit ihnen. So können wir verschiedene Arbeitszeitmodelle für veränderte Lebensphasen individuell anpassen. Falls jemand seine Eltern pflegen muss oder sich mehr um seine Kinder kümmern möchte, finden wir am besten gemeinsam die Lösung für alle Beteiligten.“

Identifikation mit dem Unternehmen



Andrea und Ralf Gießelmann, Bäckerei, Bergneustadt
www.giesselmanns.de

„Als mittelständischer Handwerksbetrieb stehen auch wir vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu gewinnen und dieses dann auch zu halten. Nach unseren Erfahrungen gelingt dies am besten, wenn sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren. Dafür sollte man folgende Dinge beherzigen: Wertschätzung der Arbeitnehmer, Aufbau und Definition der Unternehmensziele, kurze Kommunikationswege, Imagepflege.“

„Für mich sind ältere Mitarbeiter Edelstähle und kein altes Eisen!“



Wolfgang Oehm, ONI-Wärmetrafo GmbH, Lindlar
www.oni.de

„Seit vielen Jahren setzen wir hinsichtlich der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter auf die Gruppe älterer Arbeitnehmer. Aus meiner Erfahrung heraus sage ich daher mit Überzeugung - Für mich sind ältere Mitarbeiter Edelstähle und kein altes Eisen! -

Wir sprechen hier immerhin von einem Großteil der ca. 150 Mitarbeiter, die wir über die letzten Jahre aus der Arbeitslosigkeit geholt haben und die bereits über 50 Jahre alt waren. Gerade die Älteren bringen viel Erfahrung mit, sind sehr zuverlässig und Seitenwind unanfälliger. Zudem hat sich der gesunde Altersmix aus älteren, erfahrenen Mitarbeitern und jungen Mitarbeitern bei uns zu einem Erfolgsmodell entwickelt.“

„Mein Chef schätzt meine Eigenschaften als Sportler“



Philipp Schumacher, Auszubildender der Firma Stamm, Konstruktion/Werkzeugbau, Gummersbach
www.stamm-cadcam.de

„Mein Traum, Eishockeyprofi in der Bundesliga zu werden, hat sich leider nicht erfüllt. Durch die Kreisinitiative „Sport als Brücke“ habe ich einen Ausbildungsplatz bei der Firma Stamm

in Gummersbach erhalten. Mein Chef schätzt meine Eigenschaften als Sportler und bewertet diese höher, als manche Schulnote. Jetzt bin ich glücklich, einen guten Ausbildungsplatz zu haben. Ich arbeite gern hier, und meiner Leidenschaft Eishockey kann ich wieder in meinem Heimatverein in Wiehl nachgehen.“

Kreative Art der Nachwuchsgewinnung



Uwe Cujai,
Geschäftsführer der
Kunststoff Initiative
Oberberg KIO e. V.
www.kio-oberberg.de

Aufmerksamkeit erlangen ist der Grundgedanke bei der brandneuen Nachwuchsoffensive der Kunststoff Initiative Oberberg KIO e. V. Ein unterhaltsamer Kinospot, eine moderne Internetseite und ein Facebookauftritt sollen junge Menschen an die Branche heranführen. Und dies durchaus mit einem Augenzwinkern.

Oft übersehen junge Leute bei der Berufswahl diese Branche, obwohl diese gerade in Oberberg vielfältigste Job- und Karrieremöglichkeiten bietet. Mit Kinospot und Internetseite haben wir einen etwas frecheren Weg gewählt. Die absolut positive Resonanz der Zielgruppe bestätigt uns hier!

Unter www.sexy-kunststoff.de findet man eben nicht Inhalte obskurer Art, sondern Informationen zu Berufen aus der Branche, unterlegt mit Videos. Alle vorgestellten Berufe sind mit freien Ausbildungsstellen der KIO-Mitgliedsunternehmen verknüpft. So kann man sich informieren und bei Interesse sofort komfortabel, ohne lange Suche den Weg in die Ausbildung finden.

Sicherung von Wissen und Kompetenz



Stefan Krause,
Vorsitzender der
Geschäftsführung der
Agentur für Arbeit
Bergisch Gladbach

„Sicherung von Wissen und Kompetenz im Unternehmen ist ein strategisches Thema. Dafür ist es gut, wenn die Unternehmensführung es möglichst von der aktuellen Auftragslage entkoppelt. Wie sieht die Altersstruktur meiner Belegschaft aus? Welche Kompetenzen gehen mir in (naher) Zukunft (z. B. Eintritt in Rente) verloren? Welche Mitarbeiter bieten sich aktuell und in Zukunft für eine und wenn ja, welche Qualifizierung an? Antworten auf solche Fragen finden Sie z. B. zusammen mit dem Qualifizierungsberater der Agentur für Arbeit.“

Nicht jammern - handeln! Ausbilden heißt Fachkräfte für die eigene Zukunft sichern

Ein Garant für den Erfolg der deutschen Volkswirtschaft ist der hohe Ausbildungsstandard der Beschäftigten in den Unternehmen - gerade auch im nicht-akademischen Bereich. In der dualen Ausbildung wird nicht nur notwendiges Wissen an die nächste Generation weitergegeben; die duale Berufsausbildung zeichnet sich dadurch aus, dass den jungen Menschen neben einer bundesweit einheitlichen Basis frühzeitig eine berufliche Heimat mit Aufstiegschancen geboten wird. Dies müssen gerade kleine und mittlere Betriebe nutzen, um sich passgenau ausgebildete Fachkräfte zu sichern.

Duale Ausbildung ist mehr als Wissensvermittlung in den Berufskollegs und Betrieben. Duale Berufsausbildung bedeutet, den jungen Menschen auf ein selbstbestimmtes, verantwortungsbewusstes Arbeitsleben vorzubereiten - und gerade auch schulisch schwächere Jugendliche im betrieblichen Alltag zu Leistungsträgern zu entwickeln. Ausbildung ist nicht nur zukunftsgerichtete Personalentwicklung, Ausbildung ist auch der Beitrag der Unternehmen in eine gesunde Regionalentwicklung: Denn so kann vor Ort jedem jungen Menschen zu einer „Karriere mit Lehre“ verholfen werden.



© ehrenberg-bilder - Fotolia.com

Die „Human Ressource“ wird kleiner, der Konkurrenzkampf um die Fachkräfte größer. Duale Ausbildung schafft verlässliche Verbindungen zwischen Menschen und Betrieben - gerade dies ist eine Chance für kleinere, familiäre, regional verhaftete Betriebe, die sie im Wettbewerb um kluge Köpfe und flinke Hände viel offensiver nutzen müssen.

Nicht immer kann und muss es der akademische Abschluss sein. Das System von Ausbildung und Fortbildung ersetzt das „entweder-oder“ - alle Abschlüsse von betrieblicher und akademischer Aus- und Fortbildung sind sinnvolle Bausteine für ein erfolgreiches und erfülltes Berufsleben. Die Modelle sind vielfältig: Kombi-Studiengänge oder ein berufsbegleitendes Studium nach der Lehre bieten das Beste aus beiden Welten und für die Unternehmen ein breites Angebotspektrum für die individuelle und betriebs-spezifische Besetzung der eigenen Arbeitsplätze. Die Durchlässigkeit der zweijährigen Ausbildungsberufe auf die höher qualifizierenden drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufe stellt sicher, dass auch vermeintlich schwächere Kandidaten auf dem Weg der anerkannten Qualifizierung ohne Warteschleife mitgenommen werden können.

Das Ausbilden eigener Fachkräfte ist und bleibt die einzige verlässliche Strategie, um die personelle Zukunft von Unternehmen langfristig zu sichern und weiterzu-entwickeln. Es gibt keine Alternative zur Ausbildung.

(Michael Sallmann, Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Köln - Geschäftsstelle Oberberg

Marcus Otto, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Bergisches Land)

Stimmen aus Oberberg



Stephanie Bargfrede,
stv. Geschäftsführerin
Handwerkskammer
zu Köln

„Nur attraktive Arbeitgeber haben eine Chance bei potenziellen Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften. Dabei geht es nicht alleine um die Bezahlung. Wichtig sind heute vielmehr die Rahmenbedingungen, das heißt ein gutes Betriebsklima, flexible Arbeitszeiten, die Übertragung von Verantwortung auf Mitarbeiter u. ä. Hier bietet das Handwerk mit seinen ausgeprägten persönlichen Bindungen und seiner traditionell hohen Unternehmenskultur viele Pluspunkte.“



Werner Kusel,
1. Bevollmächtigter der
IG Metall Gummers-
bach

„Die Zukunft hat gestern angefangen! In einigen Betrieben sind die ersten Schritte in diesem Veränderungsprozess gegangen worden. Es ist allerhöchste Zeit, dass die oberbergischen Metall- und Elektrounternehmen auch in der Breite aus dem Dornröschenschlaf erwachen.“



Volker Petersmann,
Vorstandsvorsitzender
OK Ausbildung e. V.

„Als Oberbergische Koordinierungsstelle Ausbildung bringen wir Unternehmen in die Schulen. Mit unserem Profipool, dem etliche Ausbildungsbetriebe aus der Region angehören, können wir Experten direkt und gezielt zu unseren Workshops an Schulen einladen. Durch die Kooperation mit den Unternehmen bieten wir den SchülerInnen im Rahmen der Berufsorientierung die Möglichkeit, ein realistisches Bild von Ausbildungsberufen zu erhalten.“

Beruflicher Erfolg in Oberberg

Bei aller landschaftlichen Idylle wird oft übersehen, dass Oberberg nicht nur über eine hohe Lebens- und Wohnqualität verfügt, sondern auch als „Karrierestandort“ die besten Voraussetzungen mitbringt. Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größen mit teilweiser internationaler Ausrichtung bieten den hier lebenden Menschen vielfältigste berufliche Perspektiven. Besonders die Kunststoff-, Automobilzuliefer- und Metallindustrie sowie die Gesundheits- und Medizintechnik sind stark vertreten. Oberberg gilt sogar als „Kunststoffstandort Nr. 1“ in Nordrhein-Westfalen.

Hohe unternehmerische Verantwortung – Sicherheit für Mitarbeitende

Dass viele der Betriebe inhaber- oder familiengeführt sind, trägt zur Attraktivität maßgeblich bei. Hier besteht ein enges Verhältnis zwischen Führung und Belegschaft, und Mitarbeiter werden auch in schwierigen Zeiten nach Möglichkeit im Unternehmen gehalten. Somit gibt es in Oberberg nicht nur ein breites Angebot an Arbeitsplätzen, sondern darüber hinaus auch eine hohe Arbeitsplatzsicherheit. Die im Vergleich zum Landesdurchschnitt fast schon traditionell niedrige Arbeitslosenquote ist ein Indikator für den guten Arbeitsmarkt in der Region. Gute Fachkräfte haben vor Ort die besten Chancen, um beruflich dauerhaft erfolgreich zu sein.

Perfekter Start am Wirtschaftsstandort Oberberg – und das von Beginn an

Im Oberbergischen Kreis besteht die Möglichkeit, in über 140 Berufen eine Ausbildung zu durchlaufen. Ob im handwerklichen, kaufmännischen oder industriellen Berufsbereich, aber auch im öffentlichen Verwaltungsbereich, im Gesundheits- und anderen Dienstleistungsbereichen stehen alle Türen offen. Immer häufiger bietet sich auch die Option, ein duales Studium zu absolvieren. Entsprechend verfügt man nach Ende der Ausbildungs- bzw. Studienzzeit über zwei Abschlüsse: einen akademischen und einen berufsqualifizierenden.

Der Wirtschaftsstandort Oberberg hat viel zu bieten

Es lohnt sich, die hiesigen Unternehmen genauer unter die Lupe zu nehmen. Denn oftmals sind gerade die „Hidden Champions“ mit allerhöchster Qualität in Produkt- und Arbeitsqualität nicht sofort präsent. Und wer hätte gedacht, dass Oberberg über mehr als 13 000 Betriebe verfügt? Für jedes Talent und Interesse bietet die Region eine berufliche Perspektive!

Oder um es mit Goethe zu sagen:

„Warum in die Ferne schweifen, wenn das Gute liegt so nah?“

Denn der Wirtschaftsstandort Oberberg führt nicht umsonst den Slogan: „Wo die Besten Ihrer Branche zu Hause sind!“ Dies gilt nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für alle aktuellen und zukünftigen Fachkräfte.



© photodesign Sabine Kömig

Stimmen aus Oberberg



Ursula Kriesten,
Leiterin Akademie
Gesundheitswirtschaft
und Senioren (AGewiS)

„Fachkräftemangel in der (Alten-)Pflege ist für Unternehmen existenzbedrohend. Die AGewiS des Oberbergischen Kreises begegnet dem Problem durch Berufsausbildung und hat während der letzten zwei Jahre die Ausbildungskapazitäten in der Altenpflege um 30 % auf 280 Plätze gesteigert. Ebenso sichert die berufliche und akademische Weiterbildung die Strukturen und die Qualität der Pflege, auch für Seniorinnen und Senioren in Häuslichkeit.“



Maria Steels,
AOK-Regionaldirektorin

„Vorausschauendes Management umfasst die Gesundheit der Mitarbeiter: Die Arbeitswelt verändert sich rasend schnell, der demografische Wandel stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen, und die Mitarbeitergesundheit gewinnt immer stärkere Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit. Unser Ziel ist es, Sie als Mitarbeiter in einem „gesunden Unternehmen“ dabei zu unterstützen, gesund, motiviert und zufrieden Ihrer Arbeit nachzugehen.“



Joachim Ahle,
Vorstandsvorsitzender
des Arbeitgeberverband
Oberberg e.V.

„Die Fachkräfte sind der unverzichtbare Motor der oberbergischen Wirtschaft. Unsere Aufgabe als Verband muss es auch für die Zukunft sein, Strategien zu entwickeln, um die bestehenden Fachkräfte in der Region Oberberg zu halten und neue Fachkräfte für die Region hinzu zu gewinnen, gemeinsam mit unseren Partnern aus dem Fachkraftwerk.“

Stimmen aus Oberberg



Daniel Hillen,
Schüler

„Ab der 7. Klasse der Realschule habe ich den Schwerpunkt Technik gewählt und hatte den meisten Spaß an praktischen Tätigkeiten. Ich habe dann ein Praktikum als Verfahrensmechaniker und auch als Produktdesigner absolviert. Das Arbeiten an den Maschinen hat mir mehr gefallen, sodass ich nächstes Jahr die Ausbildung zum Verfahrensmechaniker beginne.“



Alexander Lentzen,
Azubi

„Seit meiner Kindheit war ich von der Veranstaltungstechnik fasziniert. Durch mehrere Praktika in diesem Bereich und auch im Bereich der Elektrotechnik habe ich dann herausgefunden, dass der Beruf der Fachkraft für Veranstaltungstechnik auf Dauer nichts für mich ist. Zu dieser Entscheidung hat auch ein sehr offenes Gespräch mit meinem Chef im Praktikum beigetragen. Ich bin nun im dritten Lehrjahr zum Elektroniker für Betriebstechnik und kann mir nichts besseres als die praktische Arbeit vorstellen. Die Veranstaltungstechnik ist aber mein Hobby geblieben.“



Nastasja Kleinjung,
Studentin

„Für mich war es schwierig, aus meinen Stärken in den Schulfächern mögliche Berufe abzuleiten. So habe ich erst nach den ersten Semestern festgestellt, dass ich besser einen anderen Schwerpunkt in meinem Studium gesetzt hätte. Ich hätte mir mehr Einblick in die Praxis während meiner Schulzeit gewünscht.“



Berufsfelderkundung – eine Chance für Jugendliche und Unternehmen

Die Berufswahl ist eine der wichtigsten Entscheidungen im Laufe des Lebens. Wie schwer es sein kann, die richtige Entscheidung zu treffen, zeigen die hohen Abbruchzahlen. Ungefähr jeder vierte Jugendliche ist mit seiner Berufswahl unzufrieden und bricht seine Ausbildung oder sein Studium später ab.

Die unzähligen Möglichkeiten von annähernd 350 anerkannten Ausbildungsberufen und knapp 9 000 Studiengängen zeigen die große Herausforderung, vor der Jugendliche am Ende ihrer Schullaufbahn stehen, um den richtigen Beruf oder das geeignete Studium auszuwählen. Frühzeitig allen Schülern und Schülerinnen die Vielfalt der Ausbildungs- und Studienberufe aufzeigen – das ist die Zukunftsaufgabe zur Nachwuchssicherung der Fachkräfte im Oberbergischen Kreis!

Die Berufsorientierung aller Schulen startet ab Klasse 8. Schülerinnen und Schüler dieses Jahrgangs orientieren sich in mindestens drei Berufsfeldern. Sie lernen verschiedene Betriebe und berufliche Tätigkeiten sowie Arbeitsabläufe kennen und gewinnen dadurch Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt. Betriebe erhalten die Chance, Schüler aller Schulformen frühzeitig in der Klasse 8 kennenzulernen und ihren Betrieb, ihre Branche und den Standort für potenzielle Fachkräfte interessant zu machen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.berufsfelderkundung-obk.de

Fachkräfteinitiative NRW



Birgt Steuer, Leiterin der Regionalagentur Region Köln
www.regionalagentur-region-koeln.de

Unter dem Motto „Kompetenz stärkt die Region!“ realisiert die Regionalagentur Region Köln die Arbeitspolitik der Landesregierung NRW vor Ort. Ihre Aufgabe ist es, die lokalen Stärken und Herausforderungen aufzugreifen und die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen und die Wettbewerbskraft der Unternehmen in den Kreisen und Kommunen zu unterstützen. Sie hat den Auftrag, mit Konzepten, Programmen und Projekten unter Einsatz von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die Region zu stärken. Fachkräftesicherung als zentrales Anliegen wird über Programme wie z. B. „Jugend in Arbeit plus“ als 2. Chance, „Teilzeitberufsausbildung (TEP)“ für Menschen mit Familienverantwortung, „Produktionsschule.NRW“, „Potentialberatung“, „Bildungsscheck“ und „Beratung zur Beruflichen Entwicklung“ betrieben. Zudem können Einzelprojekte zu Themen wie Nachqualifizierung, Ausbildungsqualität oder Unternehmensverbände gefördert werden.

Wirtschaftsstandort Oberberg

Der Wirtschaftsstandort Oberberg wird bekanntermaßen besonders geprägt durch einen hohen Anteil von Unternehmen aus dem verarbeitenden und produzierenden Gewerbe. Insbesondere die Branchen der Metall- und Kunststoffverarbeitung sind bei uns stark vertreten.

Daraus resultiert die hohe Nachfrage der heimischen Unternehmen vor allem nach Fachkräften der technischen Berufe. Gute Fachkräfte sind die Leistungsträger jedes Unternehmens und damit auch eines ganzen Wirtschaftsstandortes.

Auch der Oberbergische Kreis wird mittelfristig deutliche Probleme bei der Versorgung mit Fachkräften bekommen. Die Bevölkerung Oberbergs wird schrumpfen - und damit auch das Erwerbspersonenpotenzial. In naher Zukunft werden nicht mehr ausreichend junge Menschen in den Arbeitsmarkt nachrücken. Der Oberbergische Kreis als ländliche Region wird vom demografischen Wandel stärker betroffen sein als Zentrumslagen wie die Stadt Köln und die unmittelbar angrenzenden Kommunen.

Bei dem Werben um die besten Köpfe Oberbergs wird es deshalb darum gehen, die Region als „Marke“ für Lebensqualität und Existenzsicherheit in den Köpfen der möglichen Fachkräfte zu entwickeln. Dazu gehört auch, sich als Arbeitgeber bei den Fachkräften von morgen bekannt und vor allem interessant zu machen. Potenzielle Fachkräfte müssen die Vielfalt an Branchen, Arbeitgebern und Arbeitsplätzen im Oberbergischen Kreis kennenlernen.

Der Wirtschaftsstandort Oberberg bietet außergewöhnlich viele Perspektiven. Die Beispiele und Informationen in der Broschüre können sicherlich nur ein erster Anstoß sein, um sich mit dem Thema Fachkräftesicherung und berufliche Entwicklung zu beschäftigen. Und auch wenn ein Fachkräftemangel noch nicht in jedem Bereich und in jeder Branche aktuell vorhanden ist, müssen die Warnzeichen ernst genommen werden, damit wir die hohe Qualität unserer hiesigen Produkte und Dienstleistungen nachhaltig aufrechterhalten können.

Alle Partner aus dem FachKraftWerk Oberberg möchten Sie dabei unterstützen. Sprechen Sie uns gerne an.

Oberbergischer Kreis, Wirtschaftsförderung
Uwe Cujai
Telefon 02261 88-6807
E-Mail uwe.cujai@obk.de

Diese Ausgabe wurde gefördert durch:



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



FachKraftWerk
OBERBERG
Unternehmen gestalten Zukunft



Jochen Hagt, Kreisdirektor

Zum Download

www.demografie-oberberg.de

Informationen zur Bevölkerungsentwicklung finden Sie im Internet

- Ehrenamt im Wandel
Beispiel Feuerwehr
- Demografiebericht
Oberbergischer Kreis
- Gemeindeporträts
Oberbergischer Kreis

