

Zukunftskongress „Ostbelgien leben 2025“ – 27.04.2017
**Wie kann Fachkräftesicherung in kleinen Regionen gelingen?
Erfahrungen des Innovationsbüros „Fachkräfte für die Region“
Protokoll**

Der Referent

Jan Kuper, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DE)

Der Workshop

Wie kann die Fachkräftesicherung in einer kleinen Regionen gelingen?

Diese Frage haben die Workshop-Teilnehmer mit dem Referenten, Jan Kuper des DIHK, diskutiert. Er leitet seit acht Jahren ein Team, das sich auf die Unterstützung von Initiativen und Netzwerken der Fachkräftesicherung spezialisiert hat.

Was ist eigentlich Fachkräftesicherung?

Damit sind im Wesentlichen alle Aktionen gemeint, die entweder regionale Fachkräfte in der Region halten, die Ausbildung neuer Fachkräfte fördern oder Fachkräfte von außen anziehen. Die Aktionen können sehr unterschiedlich ausfallen. Herr Kuper zeigte dies eindrücklich anhand zahlloser Beispiele. Er berichtete zum Beispiel von Aktionen, um jungen Studierenden die Beschäftigungsmöglichkeiten der Region näher zu bringen. Andere Initiativen bieten neuen Fachkräften einen Rundum-Service, der ihnen selbst bei Alltagsfragen zur Seite steht. Noch ein Beispiel: die Qualifizierungsberatung, die gerade kleinen Unternehmen „Hilfe zur Selbsthilfe“ anbietet. Auf der Webseite www.fachkraeftebuero.de werden über 500 Beispiele aufgeführt.

Wie kann der Weg zur Fachkräftesicherung erfolgreich eingeschlagen werden?

Aus Sicht des Referenten muss Fachkräftesicherung auf regionaler Ebene organisiert werden, und zwar über den Zusammenschluss von regionalen Akteuren der Wirtschaft und der öffentlichen Hand. Fachkräftemangel ist ein komplexes Problem, effiziente Lösungen benötigen unterschiedliche Perspektiven und vielfältige Ressourcen.

Der Zusammenschluss der Akteure alleine bietet jedoch noch keine Erfolgsgarantie. Die Netzwerke müssen alle wesentlichen Akteure einbinden und brauchen arbeitsfähige Strukturen. Jeder muss bereit sein, einen echten Beitrag zu leisten.

Was kann schief gehen?

Eine Gefahr sieht der Referent, wenn Netzwerke zu „groß“ denken. Er rät dazu, von Beginn an den Fokus auf konkrete Einzelaktionen mit guten Erfolgsaussichten zu legen. Eine solide Maßnahmenplanung ist dabei wichtig.

Die Workshop-Teilnehmer hatten viele Fragen und Anregungen. Hier ein kurzer Überblick:

Wie kommt es, dass Unternehmen jetzt zunehmend Geld und Zeit zur Bekämpfung des Fachkräftemangels bereitstellen?

Noch lange nicht jedes Unternehmen ist dazu bereit. Einige Unternehmen haben aber erkannt, dass die Fachkräftesicherung existenziell ist und neue Wege eingeschlagen werden müssen. Stellen sich Erfolge ein, ziehen andere Unternehmen mit.

Worin liegt der Mehrwert der Zusammenarbeit zwischen privaten Arbeitgebern und öffentlicher Hand?

- Rund 70% der Initiativen werden von der öffentlichen Hand umgesetzt. Die Qualität der Initiativen steigt jedoch erfahrungsgemäß, wenn private Arbeitgeber im Vorfeld einbezogen wurden. Zudem beteiligen sie sich an den Kosten.
- Es gibt auch Beispiele, wo Unternehmen mit eigenen Mitteln umfangreiche Dienstleistungen anbieten, so zum Beispiel der „Fachkräfteservice“ der EMS-Achse.

Auch die Nachbarländer und die Wallonie klagen über Fachkräftemangel. Wo findet man denn überhaupt noch Fachkräfte? Und lohnen sich Aktionen überhaupt?

- Tatsächlich sind unbeschäftigte umzugsbereite Fachkräfte in größerer Anzahl nur noch in entfernteren Ländern wie Rumänien zu finden.
- Daher ist es wichtig, die unterschiedlichen „Potenziale“ zu kennen und vielfältige Pisten im Auge zu halten. Neben dem externen Potenzial gibt es in der Regel in der eigenen Bevölkerung noch Potenziale, zum Beispiel über die Ausbildung von Flüchtlingen oder Arbeitsuchenden. Andere Aktionen zielen darauf ab, Ältere länger in Beschäftigung zu halten oder die Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften zu erhöhen.
- Früher wurde die Berufsorientierung als DAS Mittel gegen Fachkräftemangel propagiert. Heute gibt es jedoch aus demografischen Gründen kaum ausreichend Schüler, um den Bedarf zu decken. Daher ist Berufsorientierung nur noch ein Weg von vielen, im Kampf gegen den Fachkräftemangel.
- Einsatz wird belohnt, wie der Leiter eines Altenheimes berichtet. Er pflegt intensiv die Verbindungen zu Schulen, bemüht sich um ein gutes Arbeitsklima und den Kontakt zu Absolventen. Er hat genügend Bewerber, obwohl er weniger zahlen kann als die benachbarten Heime im Ausland.

Die Teilnehmer zählten bereits laufende Aktionen auf und hatten Ideen, was in unserer Region getan werden könnte. Diese Ideen reichen von Standortmarketing zu breiteren Ausbildungsprogrammen für Erwachsene bis hin zu Aktionen für Studierende. Einige sahen ein regionales Netzwerk als Chance für Ostbelgien. Bedingung: Konkrete Aktionen sollten im Vordergrund stehen. Die Gefahr, sich in Diskussionen zu verzetteln, ist groß. Zudem sollte geprüft werden, welche Aktionen in der Vergangenheit erfolgreich waren. Auch muss der Austausch über die bereits laufenden Aktionen gepflegt werden.

Es wurde deutlich: Fachkräftesicherung ist eine echte Querschnittsaufgabe.

Ansprechpartner:

Inhaltliche Fragen

Norbert Schommers, Tel.: 087 596 484, E-Mail: norbert.schommers@dgov.be

Fragen zum Zukunftskongress

Alexander Krings, Tel.: 087 596 436, E-Mail: alexander.krings@dgov.be