

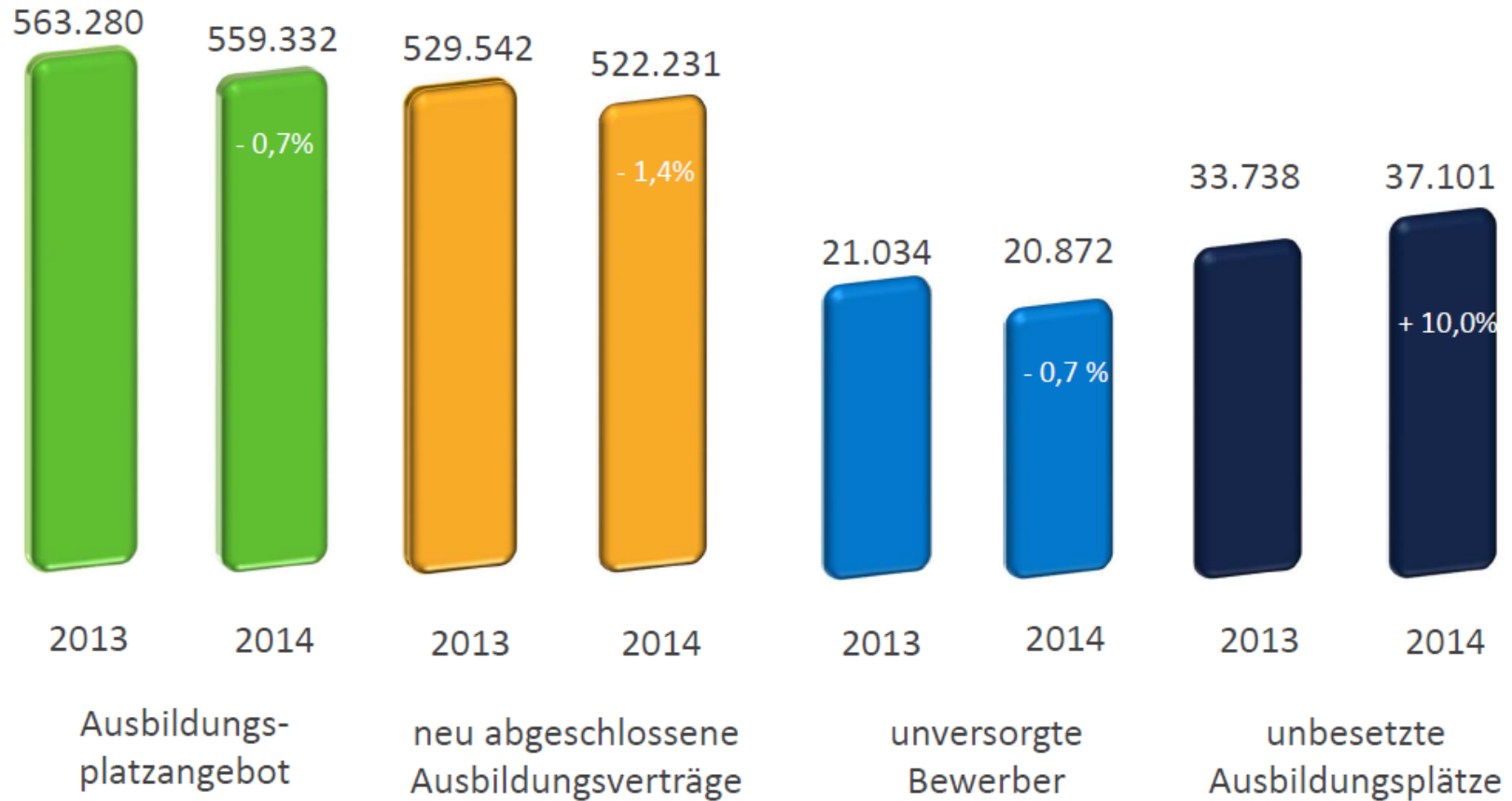
Regionaler Ausbildungsmarkt NiederRhein

Ausbildung und Beschäftigung Netzwerk
Kreis Wesel

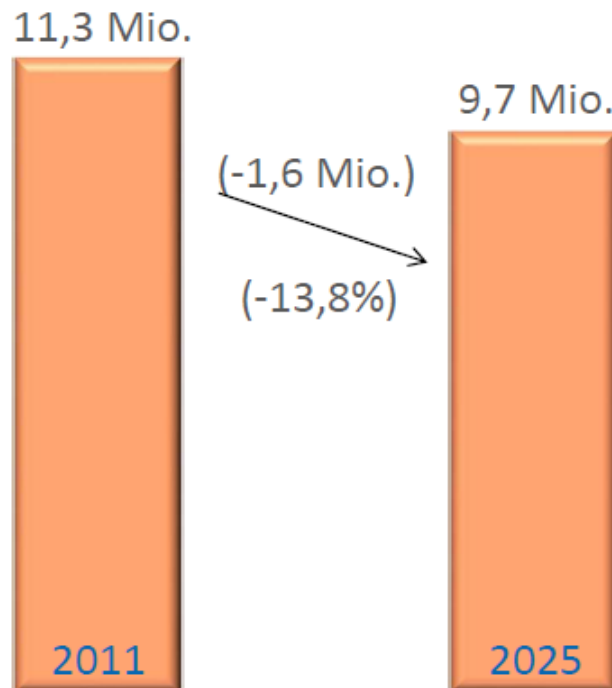
21. Mai 2015, Kamp-Lintfort



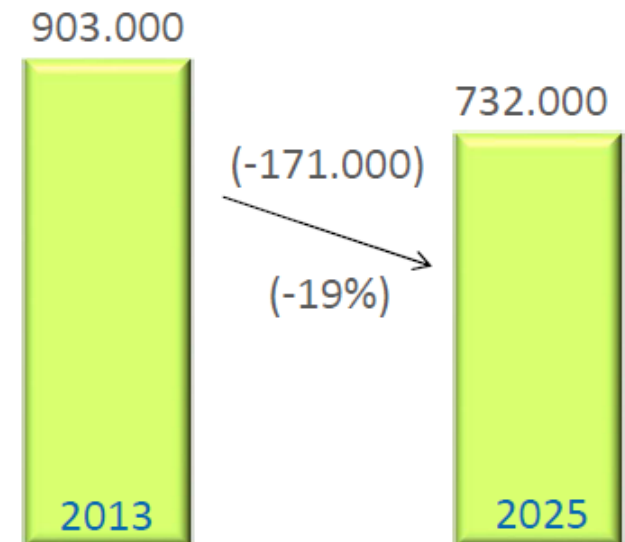
Eckdaten zum Ausbildungsmarkt 2014



Immer weniger Schulabgänger und Schulabgängerinnen



Schüler / Schülerinnen

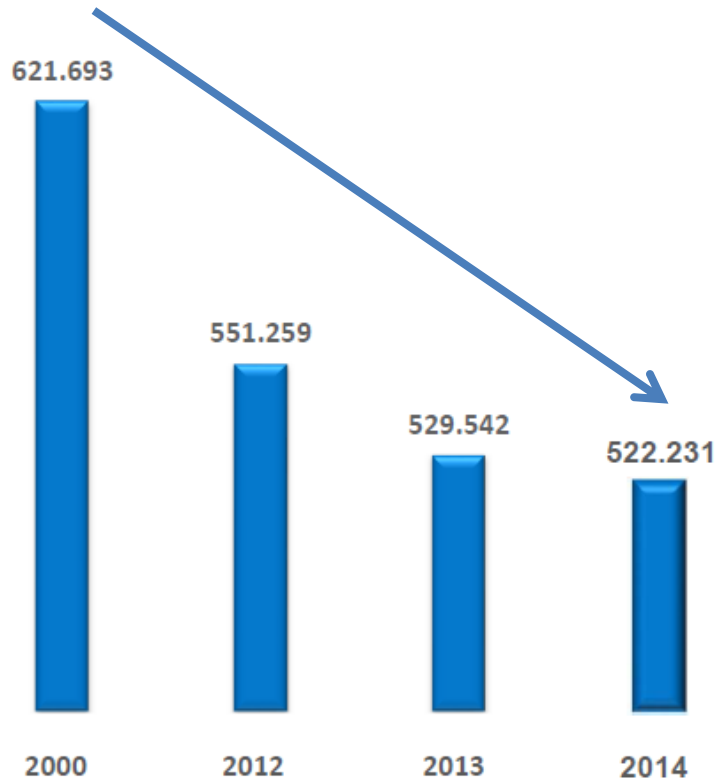


Absolventen und Abgänger
allgemeinbildender Schulen



**Duale Berufsausbildung
– neu abgeschlossene
Ausbildungsverträge –**

Quelle: BIBB-Datenreport 2014



Studienanfängerquote in %

Quelle: Stat BAmt

* Erste vorläufige Ergebnisse



Der Arbeitsmarkt im Jahr 2030

- Fachkräfteentwicklung: Bis 2030 minus drei Millionen Erwerbspersonen
- Engpässe insbesondere bei Facharbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung
 - Gesellen- und Meister-Ebene dünnt aus!
 - Arbeitskräfte werden insbesondere fehlen in Gesundheits- und Sozialberufen, in Elektro- und Versorgungsberufen, in Gastronomie und Hotellerie, in Reinigungsberufen und im Lebensmittelhandwerk

Allgemeine Ausgangslage in NRW

Die Ausbildungssituation in NRW ist von Besetzungsproblemen und Versorgungsproblemen gleichzeitig gekennzeichnet.

In gesamt NRW ist eine sinkende Ausbildungsbetriebsquote festzustellen und das bei steigender Anzahl von Betrieben.

In NRW wurden mehr Ausbildungsstellen gemeldet, dies hat jedoch nicht zu einer Steigerung der eingetragenen Ausbildungsverträge geführt.

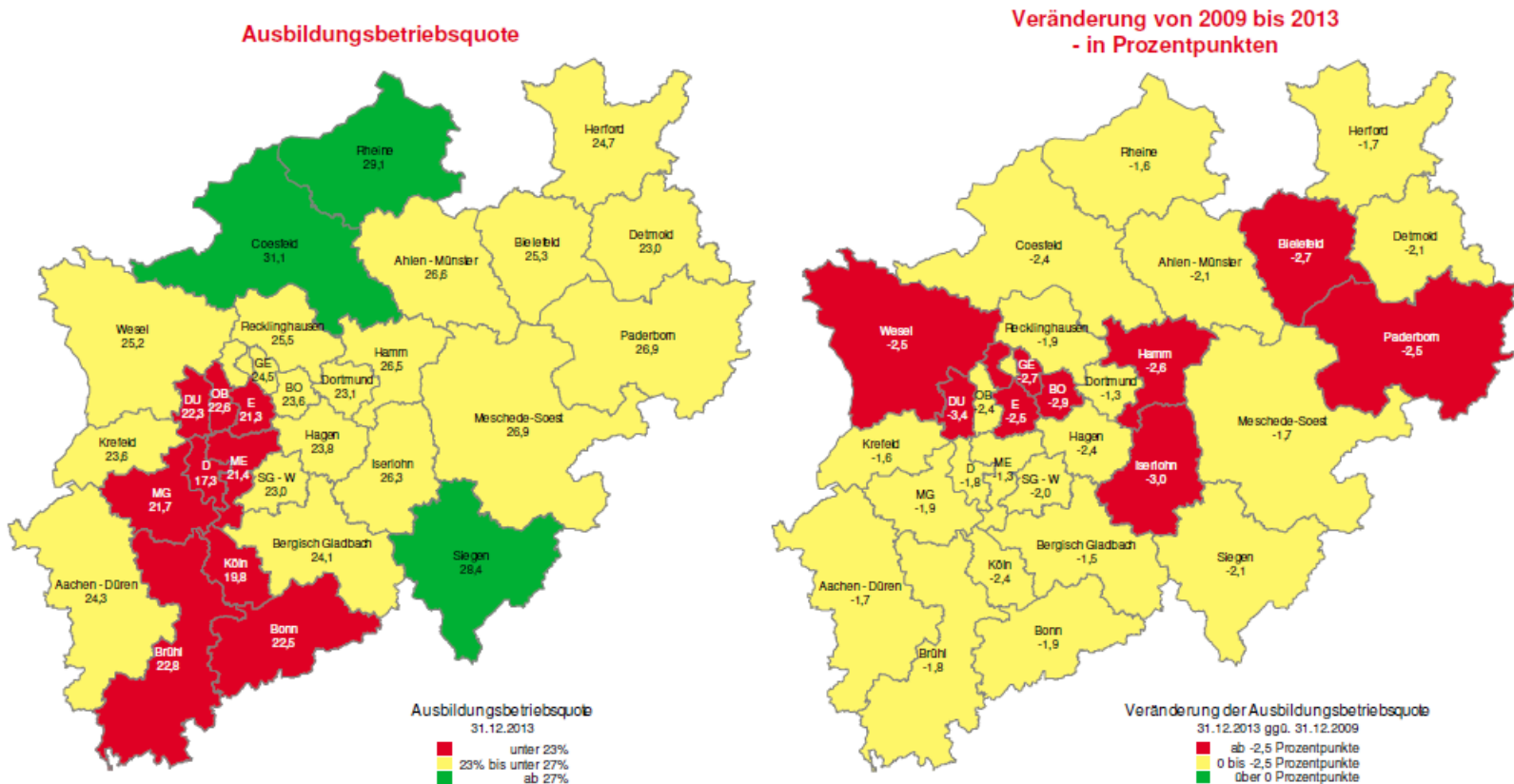
Die Ausbildungsbeteiligung ist in NRW insgesamt rückläufig. In den einzelnen IHK Bezirken ist die Bilanz sehr unterschiedlich.

In den einzelnen IHK Bezirken sind unterschiedliche Berufe von erhöhten Versorgungs- oder Besetzungsproblemen betroffen.

Nordrhein-Westfalen mit flächendeckendem Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote

Ausbildungsbetriebsquote –

Anteil der Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden an allen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten



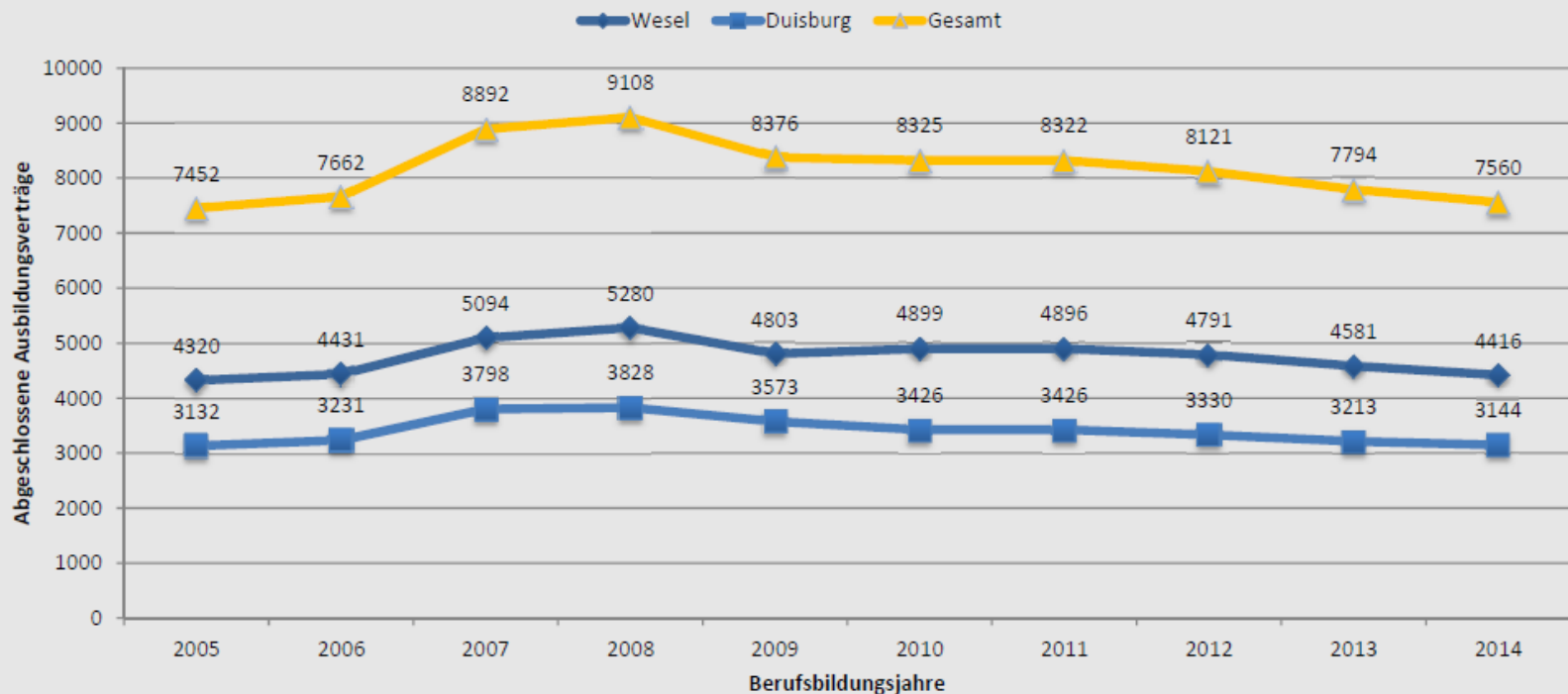
Ausbildungsbetriebsquote IM VERGLEICH

Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	2009	2010	2011	2012	2013
Ausbildungsbetriebsquote (jeweils 31.12.)		26,0	25,4	24,7	24,3	23,9
Betriebe Insgesamt (mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten)		413.622	414.894	418.226	420.385	421.150
Ausbildungsbetriebe (mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden)		107.580	105.281	103.395	101.999	100.633
Niederrheinische IHK Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg	Insgesamt	2009	2010	2011	2012	2013
Ausbildungsbetriebsquote (jeweils 31.12.)		27,1	26,6	25,4	24,9	24,3
Betriebe Insgesamt (mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten)		26.183	26.228	26.506	26.615	26.607
Ausbildungsbetriebe (mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden)		7.094	6.978	6.724	6.635	6.465

AA Wesel	Insgesamt	2009	2010	2011	2012	2013
Ausbildungsbetriebsquote (jeweils 31.12.)		27,8	27,4	26,3	25,8	25,2
Betriebe Insgesamt (mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten)		17.648	17.756	17.983	18.074	18.110
Ausbildungsbetriebe (mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden)		4.899	4.857	4.724	4.662	4.566

Abgeschlossene Ausbildungsverträge

Statistik: 2005-2014



WACHSTUMSBRANCHEN

-Ableitung des Fachkräftebedarfs- AA Wesel

Rang nach Zahl der Beschäftigten	Branche	Rang nach Anteil der Beschäftigten in der Region	Zahl der Beschäftigten am 31.12.2013	Wachstumsrate 2015 Beschäftigungsbestand 1= +0,6% - +2,5% 2= +2,6% - +5,5% 3= >5,6%
1	Gesundheitswesen	1	17.801	1
2	Sozialwesen (ohne Heime)	4	11.907	1
3	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	6	10.945	1
4	Lagerei, Post- und Kurierdienste	7	10.305	1
5	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	8	10.102	1
6	Erziehung und Unterricht	13	5.602	1
7	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	15	4.877	1
8	Gastgewerbe	16	4.839	1
9	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	19	4.082	2
10	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	20	3.844	1

ENGPASSBERUFE

IHK-Fachkräftemonitor

Niederrheinische IHK Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

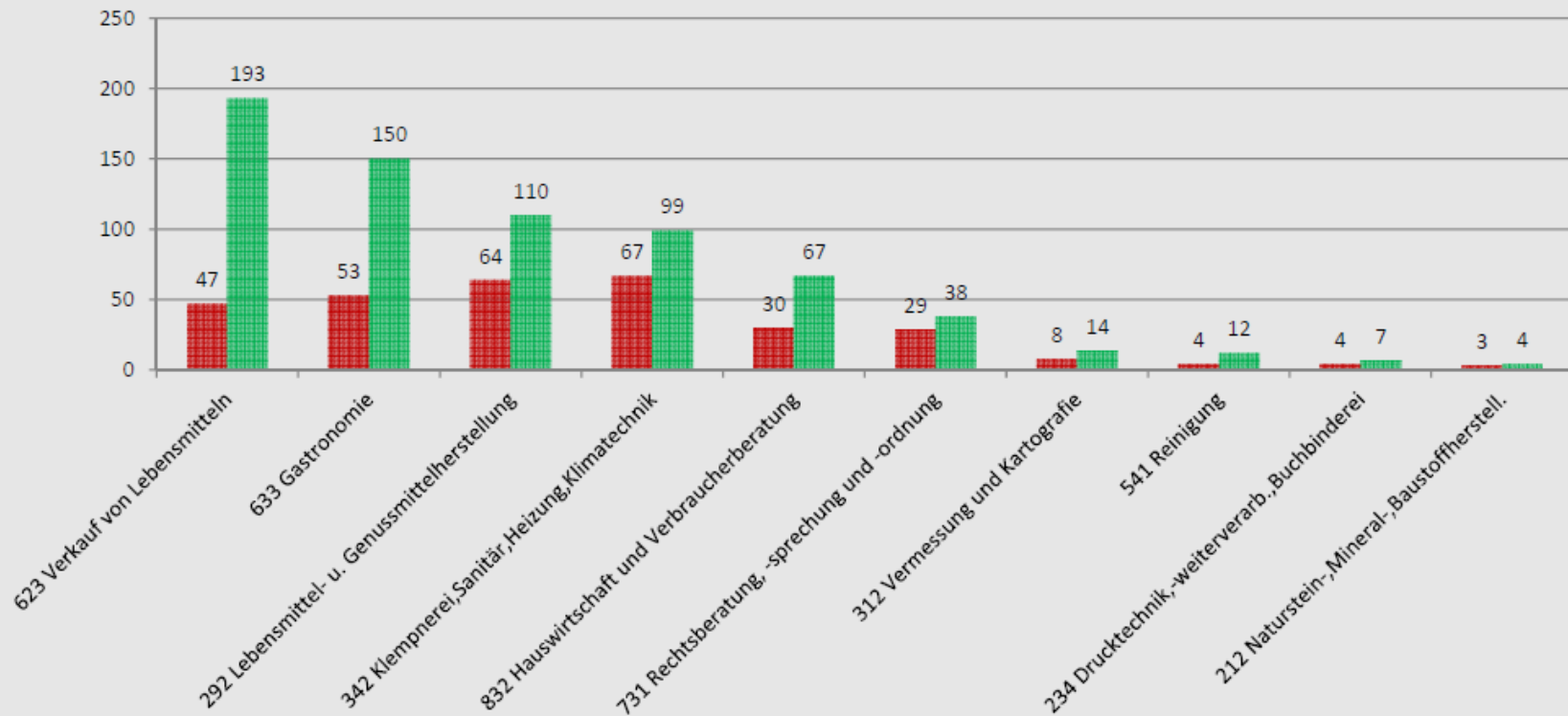
	Berufsgruppen	Angebot	Nachfrage	Engpass absolut	Engpass in %
1	Berufe in Unternehmensführung und -organisation, mittel	22.400	24.500	2.100	8,60%
2	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung, mittel	5.740	7.590	1.850	24,40%
3	Metallerzeugung, Metallbearbeitung, Metalloberflächenbehandlung, mittel	7.810	9.250	1.440	15,60%
4	Berufe in Unternehmensführung und -organisation, hoch	12.300	13.500	1.200	8,90%
5	Metallbau und Schweißtechnik, mittel	4.230	5.210	980	18,80%
6	Energietechnik, mittel	5.170	5.970	800	13,40%
7	Berufe in Recht und Verwaltung, mittel	10.600	11.400	800	7,00%
8	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik, mittel	3.310	4.100	790	19,30%
9	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe, Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe, mittel	3.640	4.340	700	16,10%
10	Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik, hoch	13.800	14.500	700	4,80%

Berufshauptgruppen nach KLdB 2010; mittel = duale Ausbildung/ berufsqualifizierender Abschluss, hoch = Meister, Fachwirt, Betriebswirt etc.

BESETZUNGSPROBLEME

TOP 10 Berufsgruppen– AA Wesel

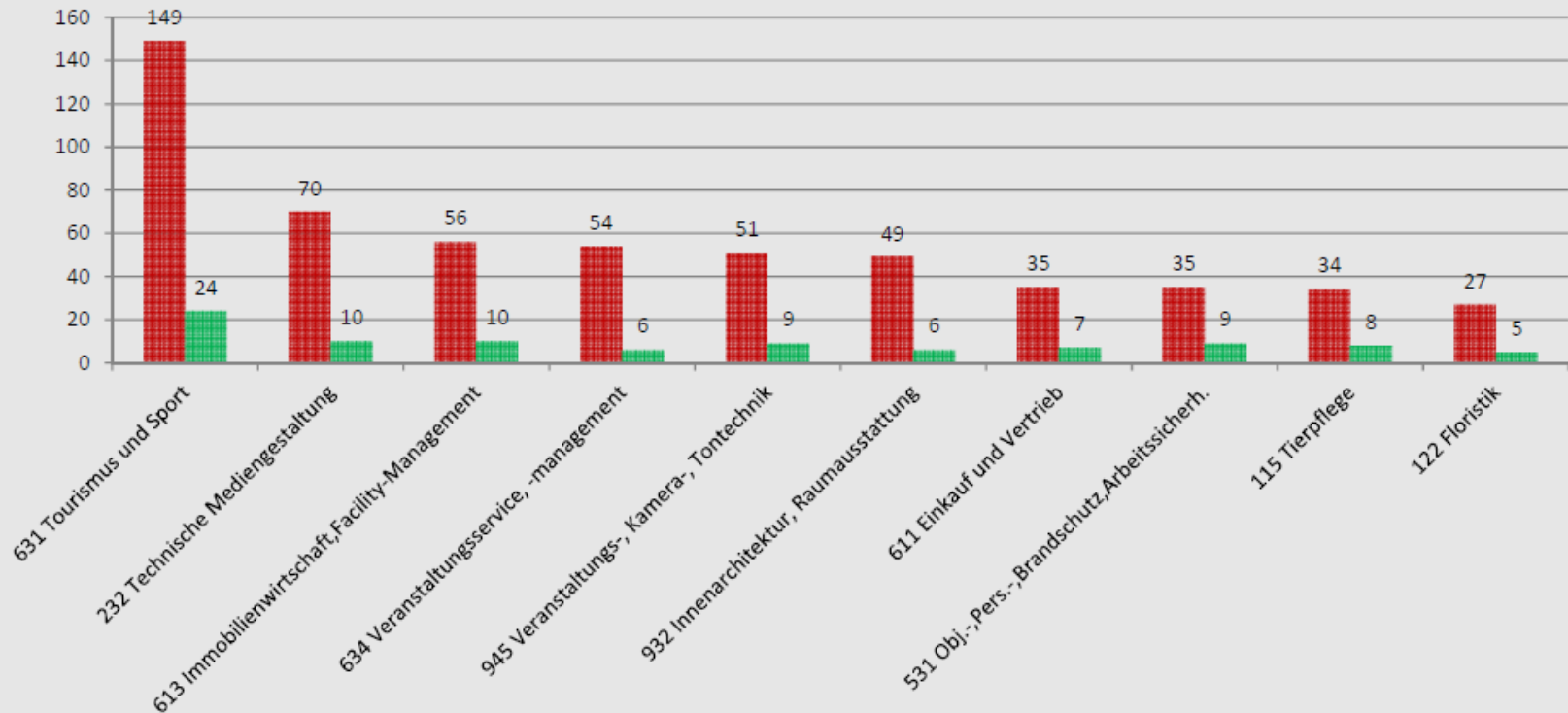
■ Anzahl Bewerber/-innen ■ Anzahl gemeldete Berufsausbildungsstellen



VERSORGUNGSPROBLEME

TOP 10 Berufsgruppen– AA Wesel

■ Anzahl Bewerber/-innen ■ Anzahl gemeldete Berufsausbildungsstellen





IT.NRW
– 14.9101 –

Regionalisierte Schülerprognosen in NRW – voraussichtliche Entwicklung der Schülerzahlen von 2009 bis 2019 –

Verwaltungsbezirk	Schüler an allgemeinbildenden Schulen			Rangziffer ¹⁾
	2009	2019	Veränderung	
Nordrhein-Westfalen	2 030 786	1 709 603	– 15,8 %	x
Düsseldorf, Stadt	53 155	57 990	+ 9,1 %	1
Duisburg, Stadt	53 286	46 399	– 12,9 %	12
Essen, Stadt	58 764	54 264	– 7,7 %	6
Krefeld, Stadt	25 910	22 011	– 15,0 %	20
Mönchengladbach, Stadt	29 737	25 488	– 14,3 %	15
Mülheim a. d. Ruhr, Stadt	17 103	15 085	– 11,8 %	9
Oberhausen, Stadt	21 949	18 750	– 14,6 %	16
Remscheid, Stadt	13 398	10 934	– 18,4 %	27
Solingen, Stadt	18 029	15 351	– 14,9 %	18
Wuppertal, Stadt	36 860	31 818	– 13,7 %	14
Kreis Kleve	35 932	28 638	– 20,3 %	34
Kreis Mettmann	52 662	44 090	– 16,3 %	23
Rhein-Kreis Neuss	51 825	44 212	– 14,7 %	17
Kreis Viersen	36 959	28 292	– 23,5 %	46
→ Kreis Wesel	53 974	42 443	– 21,4 %	36



Erste Bilanz

Mit einem Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von 0,68 besteht im gesamten Bezirk Niederrheinische IHK Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg ein großes Potential an jungen Menschen, die mit einer Ausbildung zur Fachkräftesicherung beitragen können.

Sowohl in der Region der Arbeitsagentur Wesel als auch Duisburg ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr weiterhin gesunken.

Bei der Fachkräftesicherung durch Ausbildung muss der Fokus auf den relevanten Berufen der Wachstumsbranchen liegen.

Erst auf der Ebene der Arbeitsagenturen sind spezifische Versorgungsprobleme und Besetzungsprobleme zu erkennen.

Problemlagen und mögliche Handlungsansätze

Versorgungsprobleme: Ziel Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Akquise

- Ansprache von Betrieben, die ausbildungsberechtigt sind und nicht (mehr) ausbilden
- Ansprache von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung und Unterstützung durch Kammern
- nach Bedarf Unterstützung KMU im „Ausbildungs-management“
- zusätzliches Personal zwecks Akquise (u.a. durch 53 Ausbildungs-Akquisiteure der BA und durch zusätzliche Ausbildungsberater der Kammern)
- Verzahnung der Akquise-Aktivitäten

Alternativen für Bewerber aufzeigen:

- Beratung zu überregionalen Arbeitsmarktchancen
- alternative Berufswegplanung durch Beratung BA

Problemlagen und mögliche Handlungsansätze – **Passungsprobleme:** Ziel Verbesserung des Matchings

Rekrutierung und Qualität der Ausbildung:

- AG-Beratung durch Kammern und BA: Transparenz Ausbildungsmarkt, realistisches Anforderungsniveau des Stellenprofils, Ausbildungscoaching durch Kammern
- Akquise von Ausbildungsstellen für „schwächere“ Bewerber (u.a. durch Ausbildungsstellenakquisiteure der BA und Ausbildungsberater der Kammern etc.)
- Besondere Unterstützung „schwächerer“ Bewerber (u.a. durch Programm assistierte Ausbildung der BA, Angebot abH nutzen)

Image/Attraktivitätssteigerung:

- Nutzung der Praxisphasen im Rahmen KAoA (Praktikum, Berufsfelderkundungen, Praxiskurse, Langzeitpraktika)
- gemeinsame berufsorientierende Veranstaltungen (z.B. Speed-Dating, Ausbildungsbörsen)



Problemlagen und mögliche Handlungsansätze – **Besetzungsprobleme:** Ziel Bewerber-Gewinnung

Rekrutierung:

- Einbeziehung des gesamten Bewerber-Potenzials (z.B. Migranten, Frauen, Teilzeit..) – schwächere Bewerber einbeziehen
- Besondere Unterstützung „schwächerer“ Bewerber (u.a. durch Programm assistierte Ausbildung der BA / abH)
- professionelles Bewerbungsmanagement (u.a. Zeitpunkt der Rekrutierung)

Qualität der Ausbildung:

- Analyse durch Kammern in ausgewählten Branchen (z.B. Berufe mit hohen Lösungsquoten, Hilfe für AG bei Prüfungsvorbereitung und Lehrinhalten)

Image/Attraktivitätssteigerung :

- Vermarktung der „Highlights“ und Besonderheiten, Karrierechancen etc. im Betrieb
- Nutzung der Praxisphasen im Rahmen KAOA zur Info und Bindung

Duale Ausbildung und (versus?!) Studium – Thesen zur Attraktivität

- Weniger nachlassende Attraktivität der dualen Ausbildung für Jugendliche als vielmehr **grundsätzliche Geringschätzung der beruflichen Bildung** speziell in Deutschland
- **Überbewertung der akademischen gegenüber der beruflichen Bildung** zeigt sich ebenfalls in der EU-Richtlinie (2005/36/EG) zur Anerkennung der Berufsqualifikationen (DOBISCHAT et al. 2008, S. 83ff.).

Attraktivität der dualen Ausbildung und Konkurrenz durch Bachelor-Studiengänge - Nachfragende (Jugendliche mit Hochschulreife)

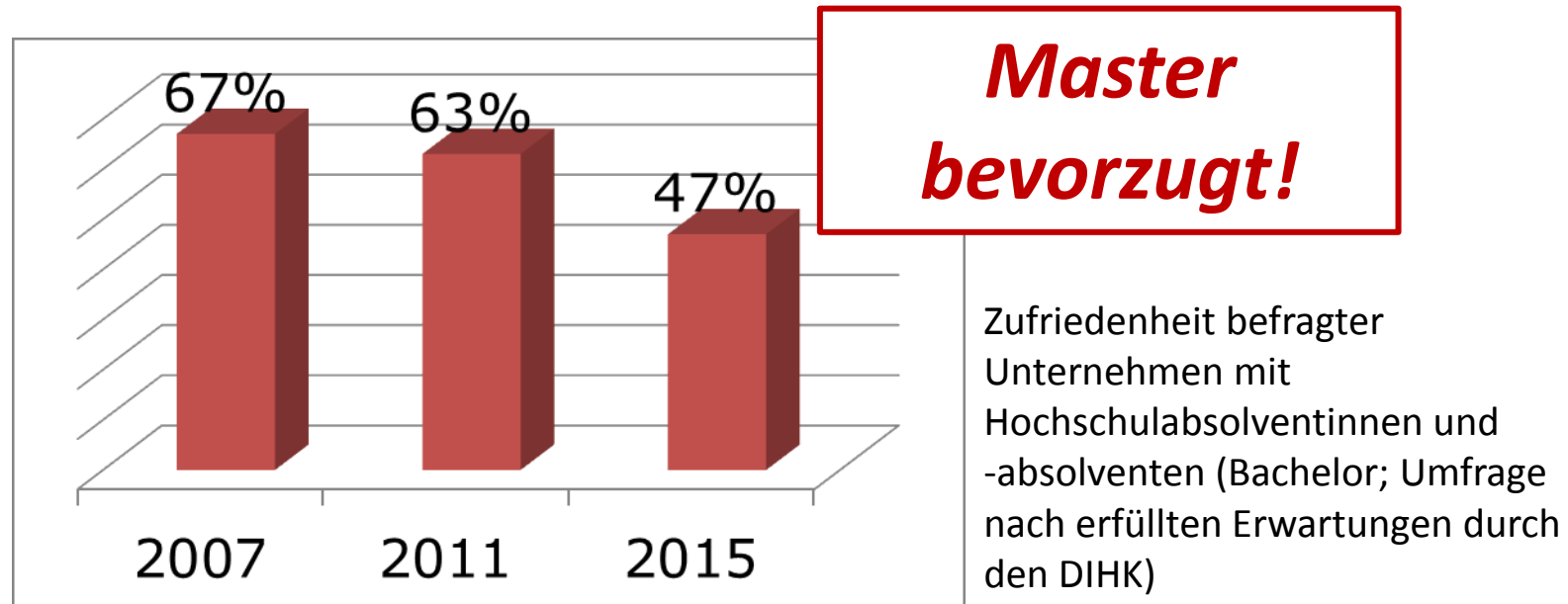
- **Hochschulreife:** 43% der 20- bis 29-Jährigen verfügt über die (Fach-) Hochschulreife (Statistisches Bundesamt, 14.12.2012).
- **Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger** hat sich **in den letzten zwanzig Jahren verdoppelt.**
- **85% der Abiturientinnen und Abiturienten** entscheidet sich **für ein Studium** an einer Universität oder an einer Fachhochschule.
- **Durch die Einführung der Bachelor-Master-Struktur** haben sich aus Sicht der Nachfragenden **keine substantiellen Veränderungen** zugunsten oder zulasten der dualen Ausbildung ergeben.
- Für Studienberechtigte stellt sich nicht die Frage: *Bachelor-Studiengang oder duale Ausbildung, sondern (Master-)Studium oder duale Ausbildung* (75% der Studierenden an Universitäten, 50% an Fachhochschulen strebt unmittelbar im Anschluss an den Bachelor-Abschluss ein Masterstudium an).

Bildungssegregation unverändert



Attraktivität der dualen Ausbildung und Konkurrenz durch Bachelor-Studiengänge - Unternehmen

„Wirtschaft tut sich mit Bachelor-Absolventen immer schwerer“ (DIHK, 23.04.2015)



Duale Ausbildung und (versus?!) Studium – Befunde und Thesen

- „Bedrohung“ für die duale Ausbildung ergibt sich nicht durch die Einführung der Bachelor-Studiengänge, sondern durch die (relativ) **steigende Zahl der Studienberechtigten** (entsprechend: **Anteil der nicht studienberechtigten Abgängerinnen und Abgänger sinkt**) bei abnehmender Bevölkerung in der entsprechenden Alterskohorte.
- Leichtes, konstantes **Überangebot an akademisch Ausgebildeten bei zeitgleich zunehmenden Engpässen bei Fachkräften mit mittleren Bildungsabschlüssen** (BIBB-Report 18/2012)

Duale Ausbildung und (versus?!) Studium – Befunde und Thesen II

- „**Eine Konkurrenzsituation** zwischen Ausbildungs- und Bachelorabsolventen **wird [...] von vielen Betrieben grundsätzlich nicht gesehen**, da sich dual Ausgebildete eher in [...] Laufbahnen und Tätigkeiten in den Unternehmen befinden, die nicht für Akademiker vorgesehen sind“ (DOBISCHAT et al. 2008, S. 8).
- **Duales Studium** ist – in quantitativer Hinsicht – **nicht etabliert**:
 - Anteil dual Studierender 4 % der Gesamtzahl der Studierenden und
 - 3 % der Auszubildenden im dualen System (HEIDEMANN/KOCH 2013, S. 52)

Duale Ausbildung und (versus?!) Studium – Befunde und Thesen III

- Mit steigenden Anforderungen an das duale System ist ein **steigendes Konkurrenzpotenzial zwischen dualem System und Bachelor-Abschluss zu erwarten** (DOBISCHAT et al. 2008, S. 9)
- Diesem steigenden Konkurrenzpotenzial steht eine **nur bedingte Attraktivität des Bachelor-Abschlusses seitens der Studierenden (wie auch Hochschulen) und der Unternehmen gegenüber.**



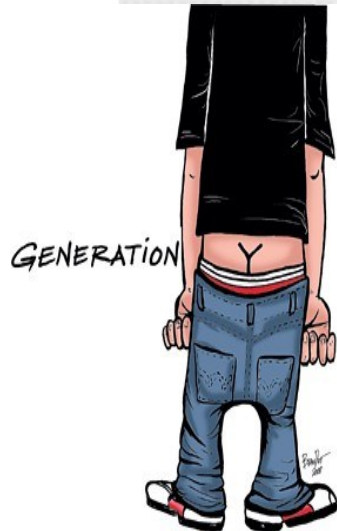
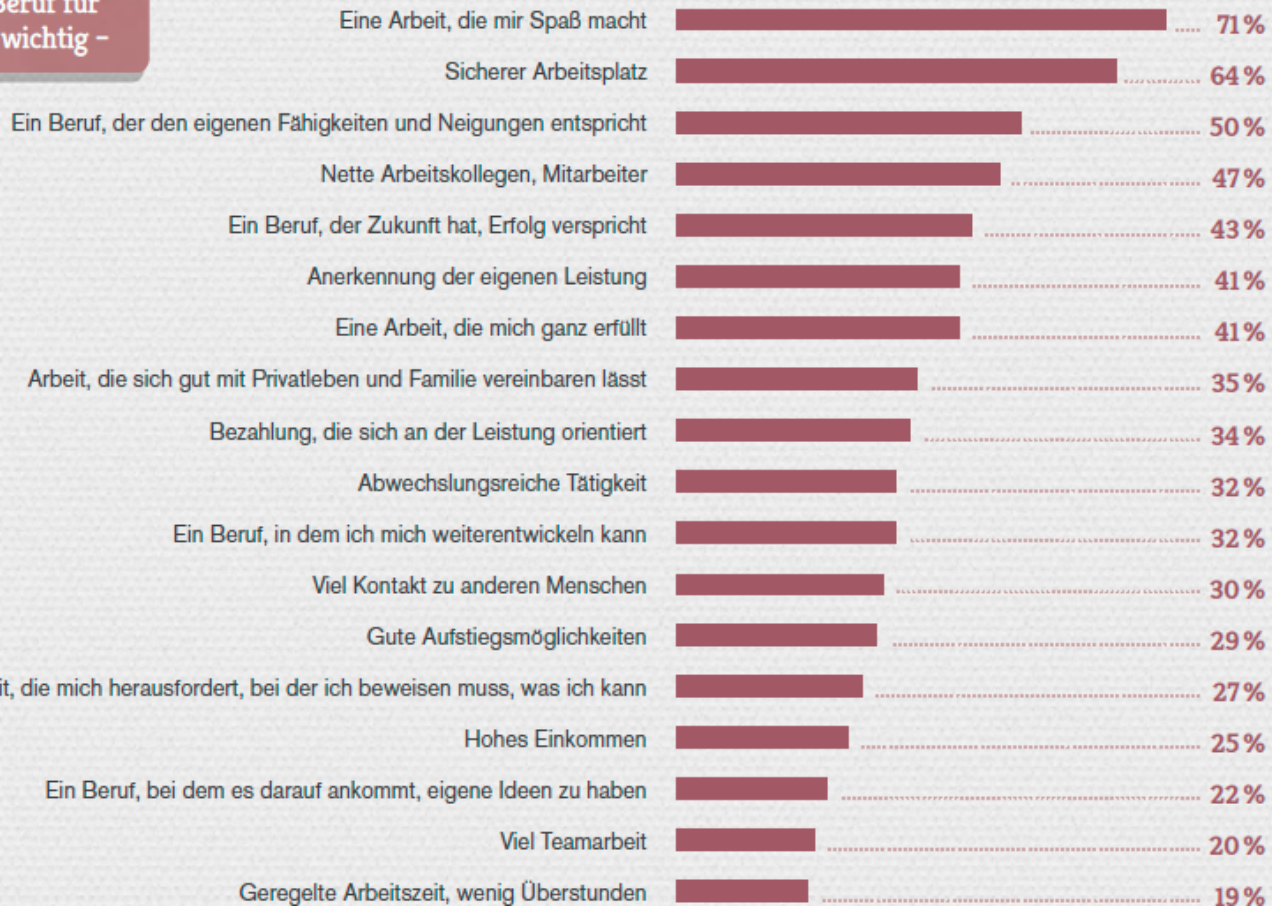
Bezeichnung/heutiges Lebensalter	Geburtsjahre	Zeit der Jugendphase
Skeptische Generation / 75-90	1925 - 1940	1940 - 1955
68-Generation / 60-75	1940 - 1955	1955 - 1970
Babyboomer / 45-60	1955-1970	1970 - 1985
Generation X / 30-45	1970 - 1985	1985 - 2000
Generation Y / 15-30	1985 - 2000	2000 -2015
Generation ? / 0-15	2000 - 2015	Ab 2015





ERWARTUNGEN AN DIE EIGENE TÄTIGKEIT

Es halten persönlich
an einem Beruf für
besonders wichtig -





Die Shell Jugendstudien und die Sinus Milieustudien belegen, dass:

Fast 80 Prozent der Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren hoch motiviert, sehr bildungsbereit und beruflich äußerst ehrgeizig sind.

Etwa ein Fünftel aber mit den hohen Bildungs- und Sozialanforderungen nicht mithalten können und zurückfallen.

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung für diese Gruppe sehr schwierig ist.

Eltern starken Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen haben, oftmals aber mit ihrer Funktion als Berater überfordert sind.

Jugendliche sich beim Übergang in den Beruf mehr Unterstützung von Wirtschaft und Schule wünschen.

Vor allem junge Frauen großen Wert darauf legen, später einmal Familie und Beruf miteinander verbinden zu können.



1. In der betrieblichen Ausbildung sollten genaue diagnostische Instrumente zur Erfassung der fachlichen und sozialen Kompetenzprofile eingesetzt werden.
2. Während der Schulzeit sollten sich Angebote zur Berufsorientierung auf Selbstfindung sowie Stärken- und Schwächenanalysen und nicht auf konkrete Berufsbilder konzentrieren.
3. In der betrieblichen Ausbildung sollte an die Stärken der Jugendlichen angeknüpft werden, die auf den ersten Blick Schwächen zu sein scheinen; z. B. an Opportunismus, Egotaktik, Harmoniesuche, Sondierhaltung und Multitasking.
4. Um Potenziale für die Berufswelt zu erschließen, sollten die verborgenen Fähigkeiten der Jugendlichen im Bereich Fleiß, Disziplin, Ehrgeiz, Struktursicherheit und pragmatisches Nutzen-Denken in der Ausbildung und Berufspraxis geweckt werden.



5. Sowohl Schule als auch berufliche Ausbildungseinrichtung sollten den Jugendlichen Wertschätzung entgegenbringen und diese in der gesamten Organisationskultur zum Ausdruck bringen.
6. Jede einzelne Bildungseinrichtung benötigt dazu Selbstständigkeit, um auf die Bedürfnisse der Jugendlichen einzugehen. Hierdurch entsteht ein Dienstleistungscharakter der Einrichtung.
7. Die Hürden für berufliche Umorientierung nach Abschluss der Ausbildung sollten abgeräumt werden. Der Anschluss an eine akademische Ausbildung sollte selbstverständlich werden.
9. Die sozial benachteiligten Jugendlichen benötigen eine gezielte Ansprache und ein besonderes Förderprogramm. Die Mehrheit von ihnen sind Männer.
10. Das größte Kapital für ihre Förderung ist der persönliche Kontakt zwischen Auszubildendem und Ausbilder. Entsprechende Fortbildung ist wichtig.



Um gute Nachwuchskräfte zu gewinnen, brauchen Unternehmen heute:

1. eine genaue Kenntnis ihres eigenen Bedarfs.
2. eine sichere Einschätzung, welches Qualifikationsminimum Nachwuchskräfte unbedingt haben müssen.
3. eine Vorstellung, welche Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen darüber hinaus wünschenswert wären.
4. eine genaue Diagnose der Stärken und Schwächen der Nachwuchskräfte.
5. die Bereitschaft, sich aktiv auf die jungen Leute einzustellen und gezielte Zusatzqualifikationen anzubieten.

Fazit: Es wird immer wichtiger zu wissen, wie junge Menschen „**ticken**“, um sie richtig ansprechen und mit Engagement ausbilden zu können!