

Projekt

„Forecast Gelsenkirchen“

im Auftrag des Integrationscenter für Arbeit

29.10.2007

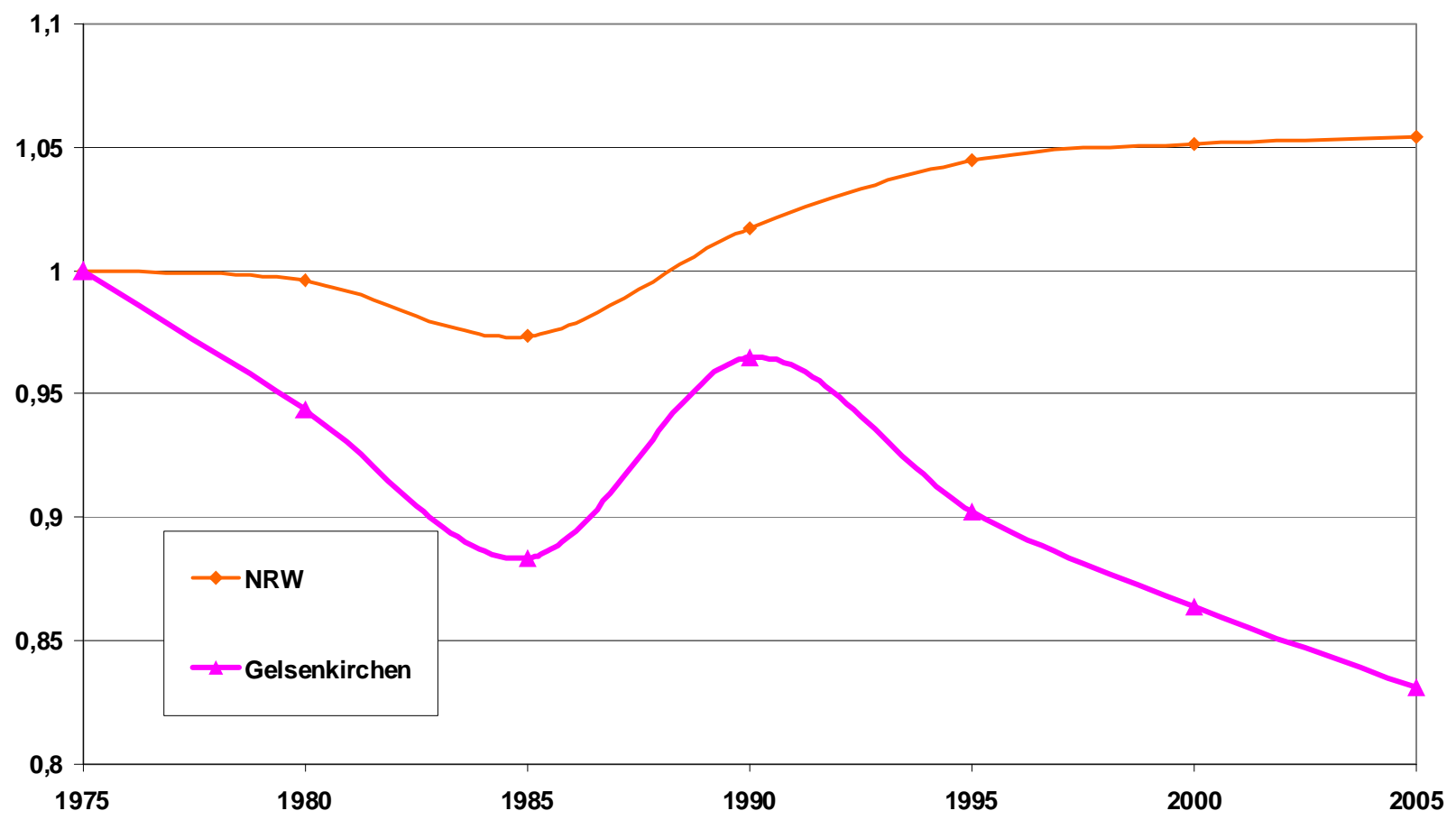
Institut Arbeit und Qualifikation
im Wissenschaftspark Gelsenkirchen

Dr. Michael Böckler, Dr. Ulrich Mill, Dirk Langer, Sascha Wojtkowski

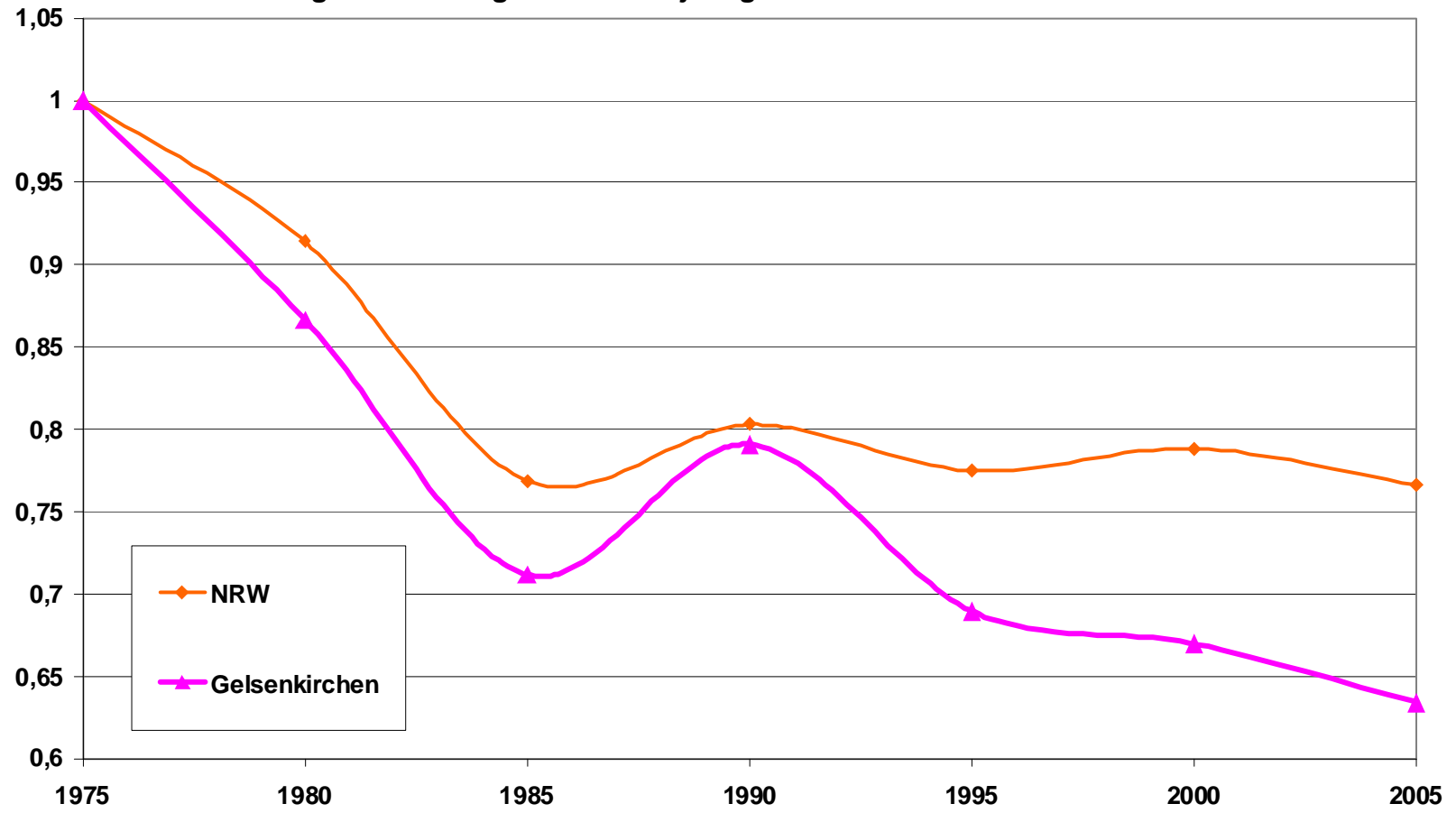
Unsere vorangestellten Thesen ...

- **Demografischer Wandel in Gelsenkirchen heißt:
„Wir werden weniger, wir werden älter und wir werden bunter!“**
- **Die Schere zwischen dem Angebot an Arbeitskräften und der Nachfrage der Betriebe klafft auch in qualitativer Hinsicht zunehmend auseinander.**
- **Das Bildungssystem und seine zentralen Institutionen sowie Akteure müssen sich auf diese wachsende Herausforderung erst noch einstellen.**
- **In diesem Kontext müssen auch die Unternehmen ihre Rolle neu definieren und dabei in Koproduktion mit den anderen Beteiligten veränderte oder auch zusätzliche Leistungen erbringen.**

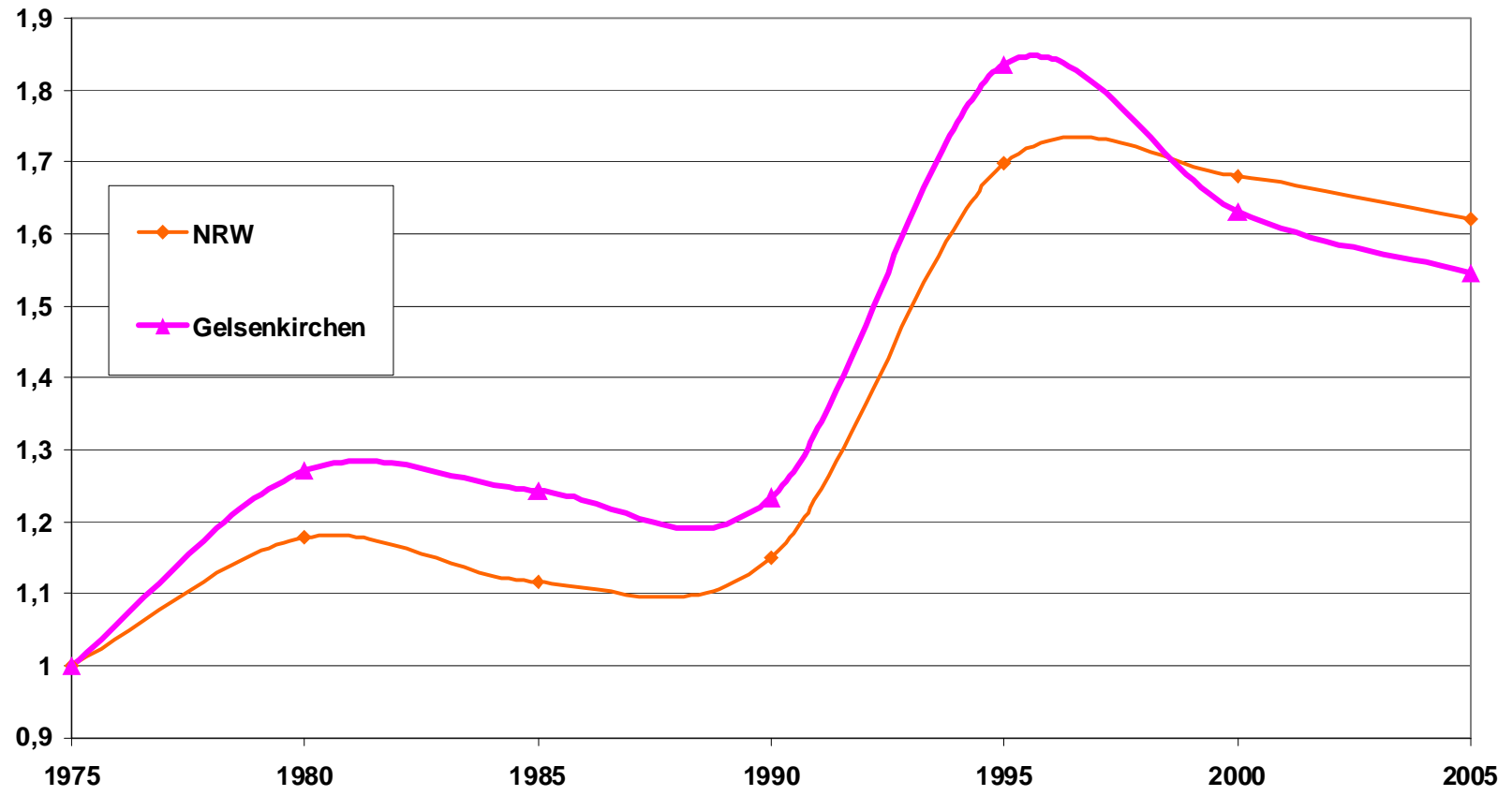
Bevölkerungsentwicklung in NRW und Gelsenkirchen seit 1975



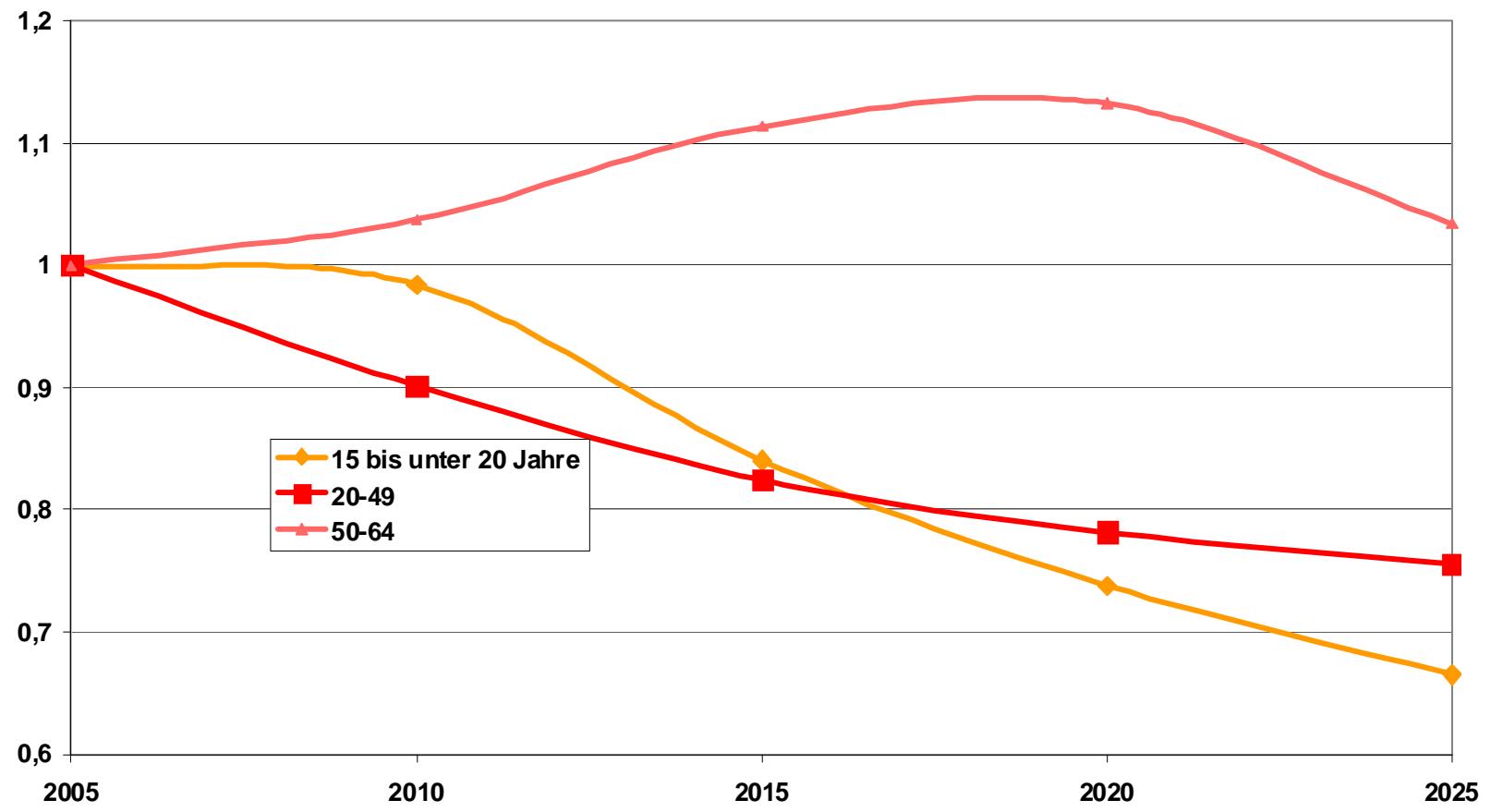
Bevölkerungsentwicklung der unter 20jährigen in NRW und Gelsenkirchen seit 1975



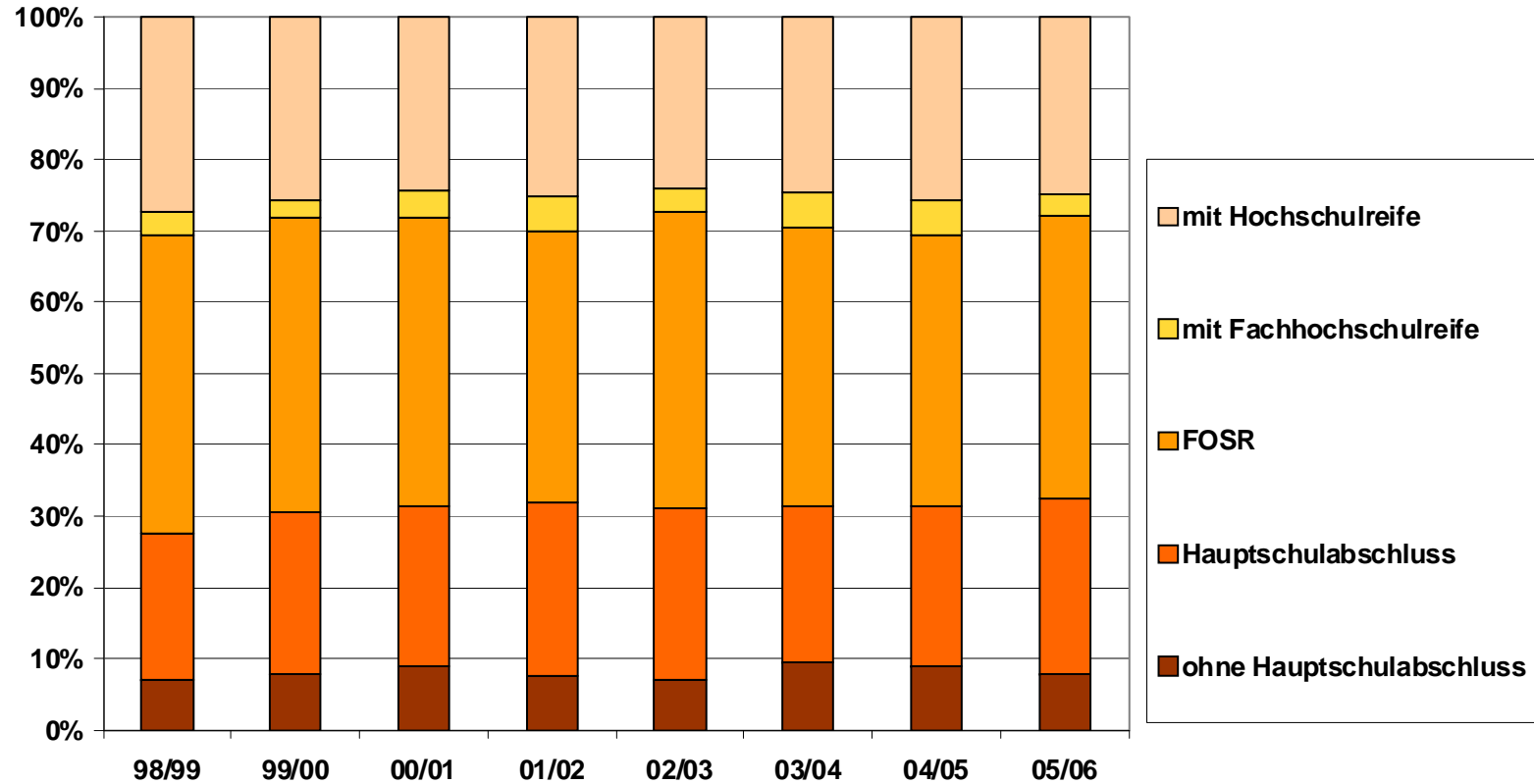
Bevölkerungsentwicklung der Nichtdeutschen Bevölkerung in NRW und Gelsenkirchen seit 1975



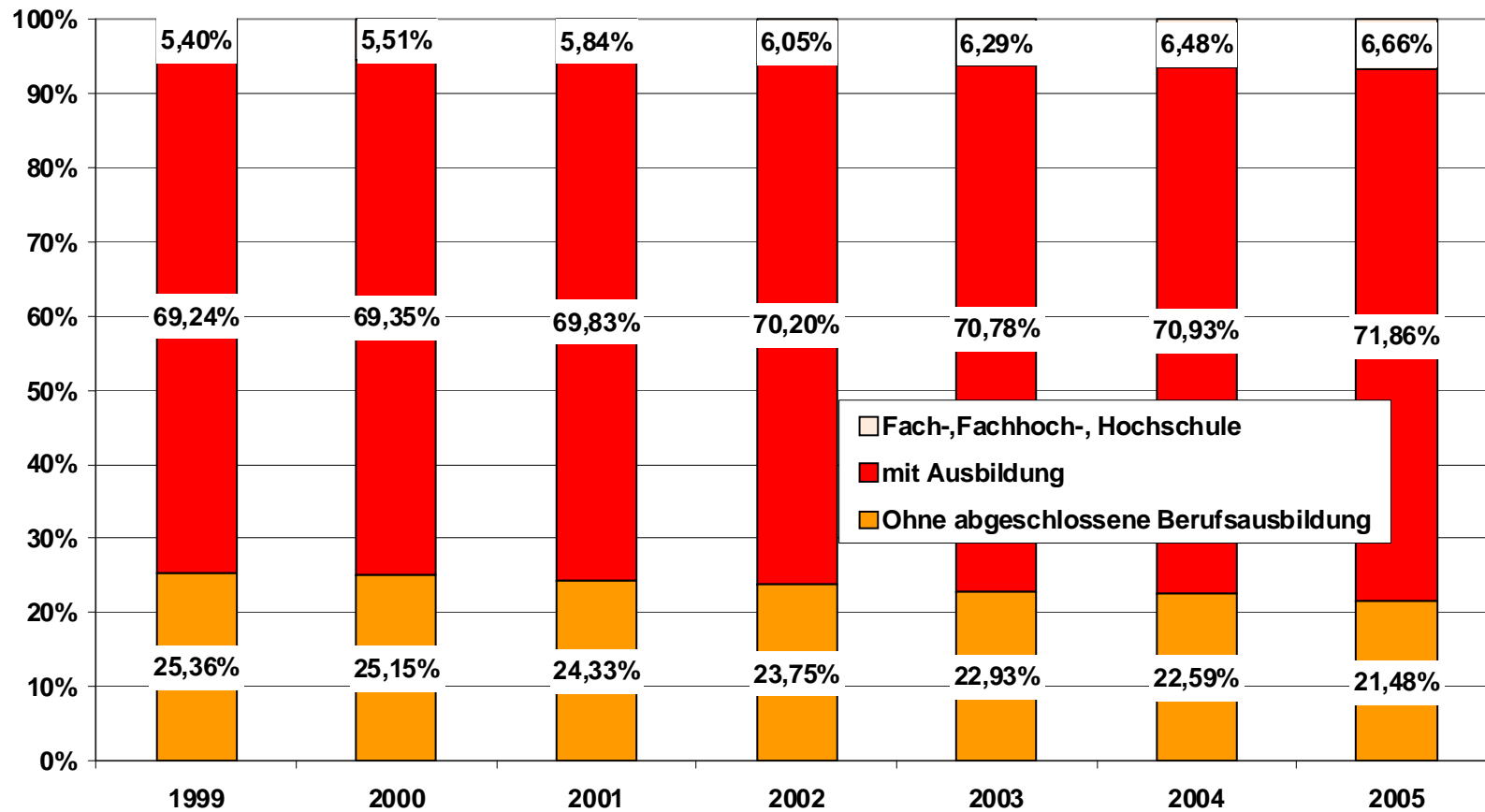
Bevölkerungsprognose in Gelsenkirchen nach Altersgruppen



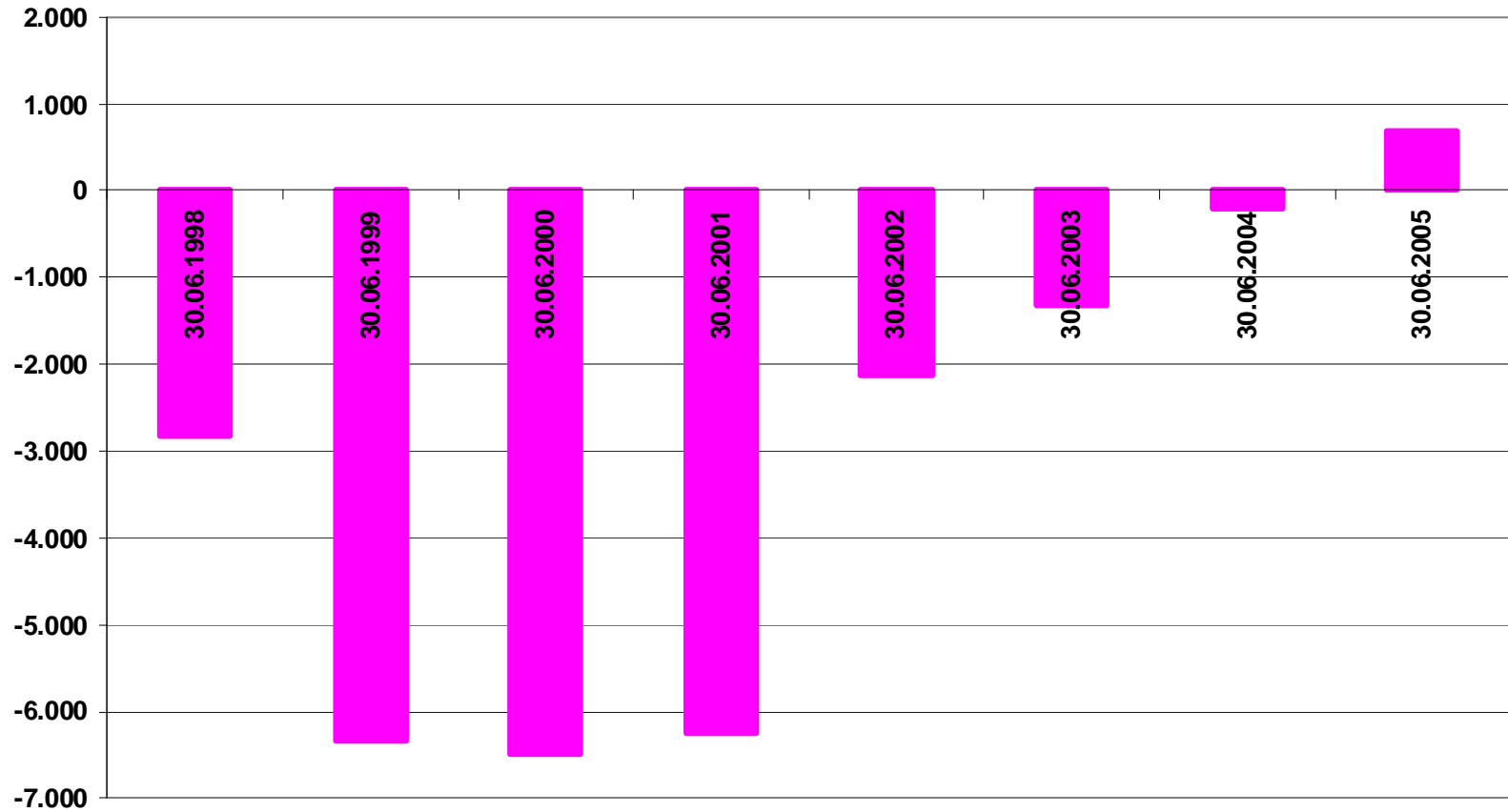
Schulabgänger nach Art des Abschlusses in Gelsenkirchen



Beschäftigte in Gelsenkirchen nach Qualifikation

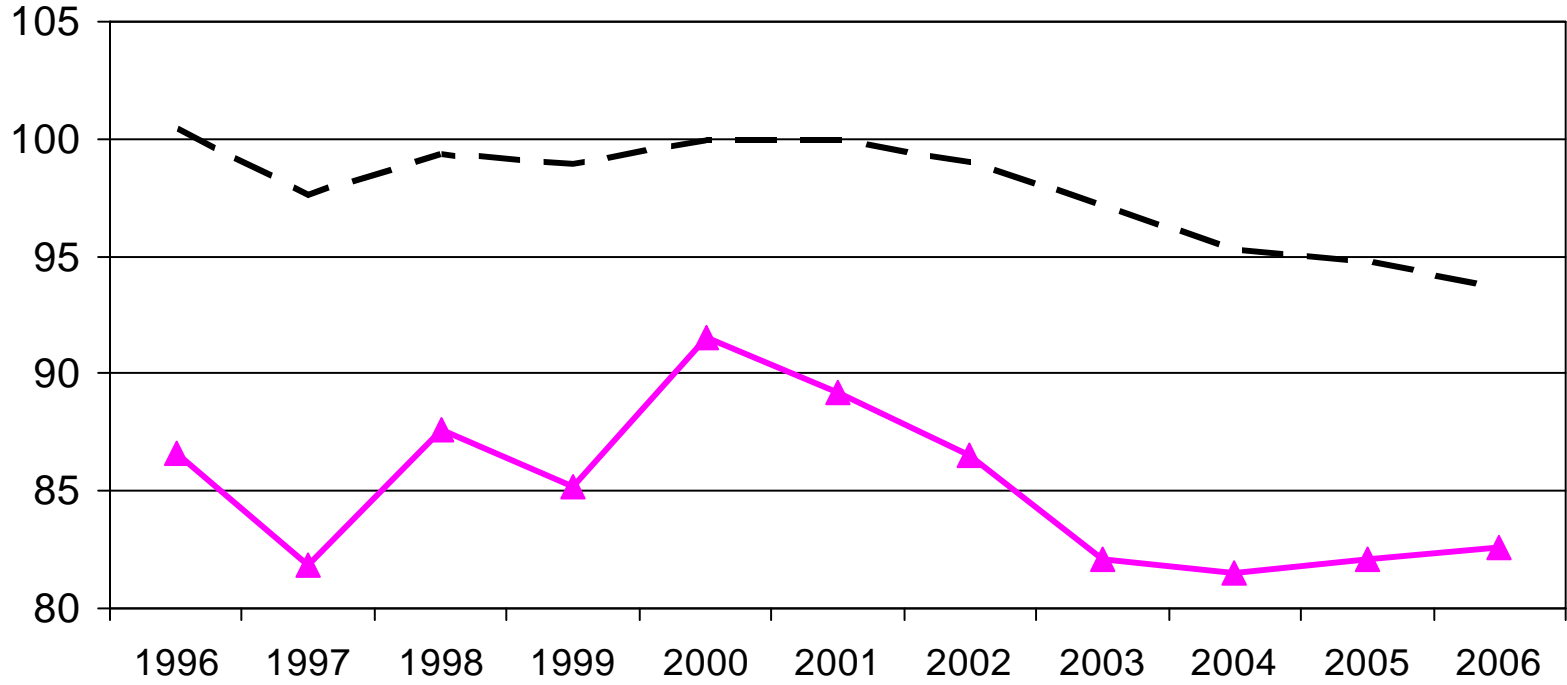


Pendlerstatistik in Gelsenkirchen



Gelsenkirchen ist noch weit entfernt von einer ausgeglichenen dualen Ausbildungsbeteiligung!

(Angebots-Nachfrage-Relation in %)



▲ Gelsenkirchen — NRW

Nachfragestrukturen der Unternehmen

- Einfacharbeitsplätze:
 - ➔ eine grundlegende Technologiekompetenz (im Hinblick auf Handhabung und Einsatzzweck) ist häufig notwendig
 - ➔ gehen in ihrer Bedeutung für die Beschäftigung langsam zurück
 - ➔ erfordern zunehmend Sozialkompetenzen (Kundenorientierung)
- Facharbeitsplätze:
 - ➔ erfordern zunehmend Sozialkompetenzen (Kunden- und Projektorientierung)
 - ➔ Datenmanagement und systemisches Denken (technisch und im Hinblick auf die Wertschöpfungskette) rücken in den Vordergrund
 - ➔ differenzieren sich stark nach Ausbildungsgängen (vgl. modulare Ausbildung), Anforderungen und Zukunftschancen
- Ingenieurs- und sonstige akademische Arbeitsplätze
 - ➔ steigen in ihrer zahlenmäßige Bedeutung auch in Gelsenkirchen langsam an

Die Bewertung des Angebotes der heranwachsenden Erwerbsbevölkerung

- „Ich glaube manchmal persönlich, wir haben auch eine Generation der Verlorenen, für die wir keine Lösung haben, für die, die im Moment bildungsfern sind. Was machen sie mit demjenigen, der den Abschluss irgendwie nicht geschafft hat?“
- Die allgemeinbildenden Schulabschlüsse von Jugendlichen in Gelsenkirchen sind im Vergleich schwächer ausgeprägt, als bei Bewerbern aus den Nachbarstädten. Gelsenkirchener Schulabgänger streben auch mit Abitur häufiger eine Ausbildung an, anstatt eines Studiums im Ruhrgebietsdurchschnitt.
- „Das Bildungsniveau der Gelsenkirchener Bevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten gesunken“, so eine mehrfach wiederholte Aussage!
- Auch wird eine Absenkung des Niveaus grundlegender zivilisatorischer Tugenden gesehen bei Umgangsformen, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Hierarchiefähigkeit.
- Die Fachhochschule Gelsenkirchen ist der alleinige Anbieter von Ingenieur-nachwuchs vor Ort. Eine Kooperation mit Unternehmen findet zwar statt, aber das Potential der Fachhochschule sollte besser an die Stadt angebunden werden.

Bewertung des Angebotes der alternden Erwerbsbevölkerung (ALG II-50plus)

- In der Expertenbefragung werden die Chancen der Zielgruppe 50plus generell positiver als die der heranwachsenden Erwerbsbevölkerung bewertet.
- Der Beschäftigungspakt Best Ager vermittelte ca. 400 ALG II-50plus-Empfänger in Arbeit.
- Gleichzeitig sind akquirierte Arbeitsplätze in erheblichem Umfang aus der Zielgruppe 50plus nicht zu besetzen gewesen.
- Ein Grund dafür ist auf Seiten der Arbeitslosen eine häufig anzutreffende Kombination von ungenügender Qualifikation und gesundheitlicher Beeinträchtigung.
- Diese kumulierten „multiplen Vermittlungshemmnisse“ die mit der Dauer der Arbeitslosigkeit wachsen, sind bei mindestens 25 %, realistisch geschätzt, eher bei 50 % der Zielgruppe anzutreffen.

Bewertung des Angebotes der alternden Erwerbsbevölkerung (ALGII-50plus)

- Eine telefonische Befragung der erfolgreich Vermittelten zeigt aber auch, dass mit Hilfe der verschiedenen Paktangebote eine erhebliche Personenanzahl aus dieser schwierigen Zielgruppe in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gebracht werden konnte.
- Die Auswertung einzelner Maßnahmen ergibt eine Erfolgsquote von 40 %.
- Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, in denen betriebliche Praxis und Qualifizierung möglichst eng miteinander verkoppelt werden.
- Verstärkt wird dieser positive Effekt durch flankierende Gesundheitsförderung.

Handlungsbedarf für Unternehmen

- Kofinanzierung von Projekten Schule und Wirtschaft
 - „Im Münsterland oder Ostwestfalen bringen die relativ viele solcher Projekte auf den Weg, wo sie eine stärkere Ausrichtung von Schule auch an Bedarfen der Wirtschaft haben, womit sie die Jugendlichen auch schon stärker an Wirtschaft heranzuführen können. Das ist hier schwierig zu initiieren.“
- Vorausschauende Personalplanung
 - „Erstens haben [die Unternehmen] keine vernünftige Personalplanung, zweitens wissen sie nicht genau was für Fachkräfte sie wann einsetzen wollen, auch wenn das schwierig ist, aber sie arbeiten überhaupt nicht daran. Dass führt [zu] Vorstellungen, man könne sich auf den Märkten bedienen und notfalls gibt es noch so dieses Greencardmodell.“
- Beteiligung an einer systematischen Karriere- und Bildungsberatung
 - Viele Gelsenkirchener durchschauen die Bildungs- und Ausbildungsangebote nicht. Es bedarf daher eines unabhängigen Karriere- und Bildungsberatungsangebotes für die Erwerbsbevölkerung, das die altersspezifischen und kulturellen Besonderheiten berücksichtigt („Lotsen“ für lebensbegleitendes Lernen)
- Der Stellenwert betrieblicher Weiterbildung wird wachsen
 - Die Beschäftigungsfähigkeit eines alternden Erwerbspersonenpotentials wird künftig nicht nur von der Kompetenz, sondern auch von der Gesundheitsprävention und der Motivation abhängen.

Anhang