

Dokumentation

Demographiekongress des Regionalforums Bremerhaven
am 23.11.2010

- Workshop 1: Bildung, Ausbildung, Personalentwicklung

Moderation und Dokumentation: Klaus-Martin Hesse



Vorbemerkung

Die vorliegende Dokumentation gibt die wesentlichen Inhalte des Workshops 1 - Bildung, Ausbildung, Personalentwicklung – des Demografiekongresses des Regionalforums Bremerhaven wieder.

Die Darstellung untergliedert sich in

- I. den fachlichen Input des Moderators,
- II. die Dokumentation der Diskussionsschwerpunkte
und
- III. eine abschließende kommentierende Bewertung des Moderators.

I. Fachlicher Input

I.I Status Quo: Ausgangssituation an der Schnittstelle Bildung, Ausbildung, Personalentwicklung

Zum Einstieg in das Thema und als Anregung für die sich anschließende Diskussion ist seitens des Moderators der Versuch unternommen worden, die aktuelle Situation an der Schnittstelle der Handlungsfelder Bildung, Ausbildung, Personalentwicklung aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten. Auf diese Weise konnten einerseits das komplexe Akteursspektrum und die Vielzahl bestehender Konkurrenzen und Barrieren aufgezeigt werden, andererseits wurde aber auch das generell hohe gemeinsame Interesse der Akteure an einer (wirtschaftlich) prosperierenden, attraktiven Unterweser-Region deutlich.

Die Perspektivdarstellung basierte u.a. auf mehreren im Vorfeld durchgeführten Fachgesprächen mit regionalen Experten.

Folgende Blickwinkel sind eingenommen worden

- Regionale Wirtschaft/Betriebe,
- Bildungseinrichtungen,
- Gebietskörperschaften,
- (junge) Menschen / Arbeitnehmer.

Aus Sicht der Wirtschaft ist in der Region schon heute in verschiedenen Branchen ein gravierender Mangel an qualifizierten Arbeitskräften festzustellen. Obwohl der Unterweserraum speziell für die maritime Wirtschaft und für die Tou-

rismus- und Freizeitbranche besondere Lagevorteile besitzt, ist die Rekrutierung von Arbeitskräften aus anderen Regionen aufgrund der Randlage und des Images mit einem hohen Aufwand verbunden.

Es hat sich daher ein scharfer regionaler Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte aus der Region entwickelt, der durch den Umstand weiter angeheizt wird, dass viele Schulabgänger aus Wirtschaftssicht aufgrund von tatsächlichen oder vermeintlichen Kompetenzdefiziten nicht einsetzbar sind.

Das Fehlen eines gemeinsamen regionalen Auftritts der Region nach außen wird von vielen Betrieben genauso vermisst, wie inzwischen vor allem in den größeren Unternehmen mit strategischem Personalmanagement die Notwendigkeit zur Sicherung und Weiterentwicklung des betrieblichen und regionalen Know-Hows (u.a. Wissensmanagement) erkannt wird.

Der sich fortschreitend spezialisierende Arbeitsmarkt stellt immer differenziertere Qualifizierungsanforderungen an die Bildungseinrichtungen. Eine besondere Herausforderung liegt für die Bildungsakteure darin, dass sich die Wünsche und Anforderungen der „Kunden“ nur noch sehr bedingt mit den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes decken: So sind vor allem Wirtschaftsberufe bei den jungen Menschen in weit höherem Maße nachgefragt als Ausbildungs- und Arbeitsplätze in diesen Bereichen zur Verfügung stehen, während es an gewerblich-technischem Nachwuchs für die regionalen Betriebe fehlt. Bei der Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und Betrieben bestehen nach wie vor teilweise „Reibungsverluste“. Obgleich gerade bei staatlichen Einrichtungen die eigenen aktiven Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt sind, haben sich in der Region Unterweser Kompetenzzentren mit überregionaler Bedeutung herausbilden können.

Aus Sicht der Kommunen und Landkreise besteht ein hohes Interesse, jungen Menschen möglichst vor Ort qualifizierte und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Nicht zuletzt aus fiskalischen Gründen ist daher eine regionale Standortkonkurrenz um Einwohner und Betriebe. Auf der anderen Seite besteht die Sorge, junge Menschen, denen der Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht gelingt, dauerhaft unterstützen zu müssen. Derzeit gelten alleine im Landkreis Wesermarsch jährlich etwa 50 – 60 Schulabgänger als nicht vermittelbar.

Für viele junge Menschen / Arbeitnehmer besitzt die Region ein stark limitiertes Potenzial an attraktiven Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Dies ist in Teilen auch auf die zahlreichen (natürlichen und Verwaltungs-) Grenzen zurückzuführen, die die Entwicklung der Region hemmen und den Überblick über die vielfältigen Angebote erschweren.

I.II Aktuelle und künftige demografische Einflüsse

Die spezifischen demografischen Strukturen und Prozesse wirken in hohem Maße auf das Themenfeld „Bildung, Ausbildung, Personalentwicklung“ im Raum des Regionalforums Bremerhaven ein. Dies lässt sich an verschiedenen Teilaspekten beispielhaft nachvollziehen:

- Rückgang des Arbeitskräftepotenzials:** Der Bevölkerungsrückgang wie auch die kontinuierlichen Altersstrukturverschiebungen haben ein kontinuierliches Absinken der potenziell zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte in der Region zur Folge. Wie Abb. 1 zeigt, wird die Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 65 Jahren in den Landkreisen Cuxhaven und Wesermarsch und in der Stadt Bremerhaven in den kommenden 15 Jahren voraussichtlich doppelt so stark zurückgehen wie in den zurückliegenden 20 Jahren. Besonders stark sinken die Personengruppen mittleren Alters, lediglich die Zahl der über 55-Jährigen steigt noch leicht an.

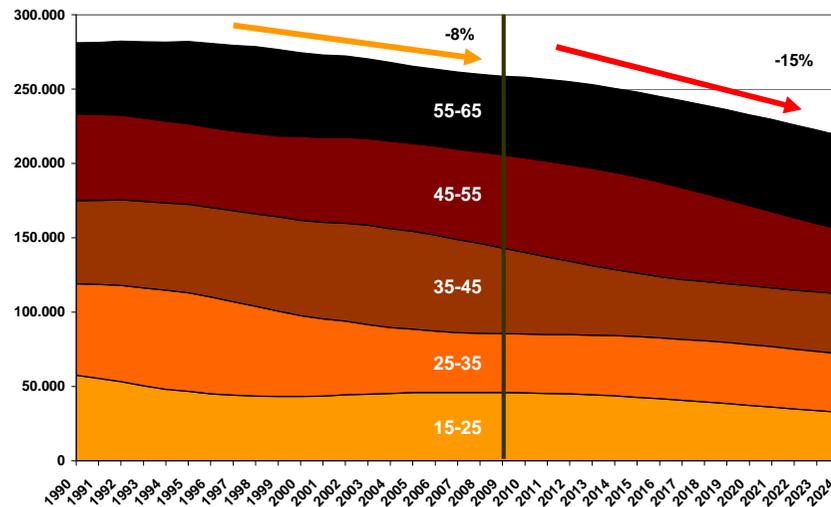
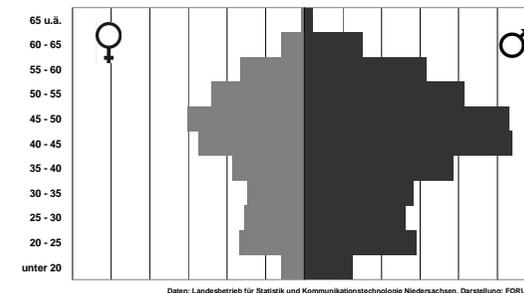


Abb. 1: Entwicklung der Altersgruppen 15 - 65 Jahre, Region Unterweser
(Quelle: Eigene Berechnungen und Vorausschätzungen, Datengrundlage: Statistisches Landesamt, LSKN)

- Einbruch bei den Schulabgängern:** In den vergangenen Jahren war die Zahl der Schulabgänger durch die starken 1990er-Geburtsjahrgänge relativ stabil und wies zwischenzeitlich sogar eine steigende Tendenz auf. Etwa ab der Mitte des derzeitigen Jahrzehnts wird sich jedoch ein drastischer Rückgang um fast ein Drittel gegenüber den heutigen Zahlen einstellen.

- Abwanderung junger, leistungsfähiger Menschen:** Der Unterweserraum ist seit Jahren durch beträchtliche Abwanderungstendenzen junger Menschen gekennzeichnet, die vor allem für Ausbildung bzw. Studium oder aus beruflichen Gründen der Region den Rücken kehren. Im Saldo verlassen Jahr für Jahr etwa 600 Personen der Altersgruppe 18 - 25 Jahre den Raum des Regionalforums Bremerhaven und schwächen somit die hiesigen demografischen Potenziale zusätzlich.
- Unausgewogene demografische Strukturen der Beschäftigten:** Wie Abbildung 2 beispielhaft für die beiden Landkreise des Regionalforums verdeutlicht, sind die Alters- und Geschlechtsstrukturen der Beschäftigten im Unterweserraum durch erhebliche Ungleichgewichte geprägt: Vor allem im Landkreis Wesermarsch sind bedingt durch die industriell geprägte Unternehmenslandschaft weibliche Arbeitskräfte stark unterrepräsentiert; in beiden Landkreisen fallen zudem überdurchschnittlich hohe Anteile älterer Arbeitnehmer auf.

Altersstruktur SV-Beschäftigte LK Wesermarsch 2010



Altersstruktur SV-Beschäftigte LK Cuxhaven 2010

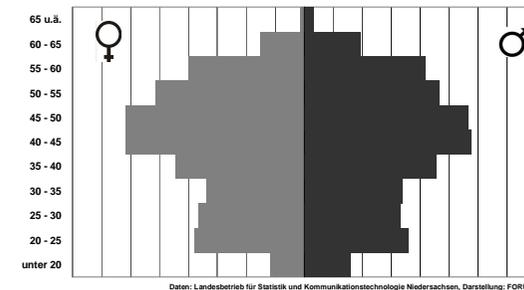


Abb. 2: Altersstruktur der SV-Beschäftigten in den Landkreisen des Regionalforums
(Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistisches Landesamt, LSKN)

I.III Herausforderungen und Handlungsoptionen

Werden die dargestellten demografischen Aspekte auf die eingangs beschriebene Situation im Raum des Regionalforums Bremerhaven bezogen, werden verschiedene vorrangige Problemlagen und Herausforderungen deutlich:

- Die Schwierigkeiten den regionalen Fachkräftebedarf zu decken dürften weiter steigen. Der inner- wie interregionale Wettbewerb um qualifizierte (Nachwuchs-)Kräfte wird durch den Rückgang des Arbeitskräftepotenzials – speziell der Schulabgänger – tendenziell weiter zunehmen. Wenn es nicht gelingt wirksame Reaktionsstrategien zu entwickeln, droht die wirtschaftliche Entwicklung der Region zusätzlich gehemmt zu werden, was durch Rückkopplungseffekte wiederum die demografischen Potenziale verschlechtert.
- Immer mehr Betriebe werden durch hohe Anteile älterer Beschäftigter geprägt sein. Dieser Umstand erfordert eine Anpassung von Unternehmenskulturen. (Über-)betriebliche Weiterbildung und professionelles Wissensmanagement zur Erhaltung und Weiterentwicklung des Know-hows werden immer bedeutender.
- „Keiner darf verloren gehen!“ – die Region wird es sich immer weniger leisten können, Arbeitskraft- und Know-how-Ressourcen nicht optimal auszus schöpfen. Neue Strategien zur „regionalen Optimierung“ des Zusammenspiels von Bildungseinrichtungen/Schulen, Betrieben und Kommunen sollten geprüft werden. Flankierend kann auch die Flexibilisierung in den Betrieben dazu beitragen, beispielsweise Müttern/Vätern und Älteren den Zugang zu (qualifizierten) Arbeitsplätzen zu erleichtern.

Folgende, teilweise durch die im Vorfeld geführten Fachgespräche angeregte potenzielle Handlungsansätze wurden anschließend vom Moderator als Diskussionsgrundlage vorgestellt:

- Einrichtung eines regionalen Akteurs-Netzwerks unter Beteiligung von Wirtschaft, Kommunen und Bildungsträgern zur Weiterentwicklung der reg. Bildungs- und Ausbildungslandschaft.
- Regionale Strategieentwicklung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.
- Regionale Zusammenarbeit in der Qualitätssicherung der beruflichen Bildung.
- Förderung von regionalen Ausbildungspartnerschaften (speziell kleinere Betriebe).

- Kooperatives Aufgreifen von regionalen Leitthemen (z.B. Off-Shore) – gemeinsame Entwicklung von Ausbildungsfeldern.

II. Schwerpunkte der Diskussion

II.I Bestandsaufnahme

Im Rahmen einer ausführlichen Bestandsaufnahme hatten die Workshop-Teilnehmer die Gelegenheit, ihre persönliche Einschätzung zu den aufgeworfenen Fragestellungen zu formulieren.

Dabei ist deutlich geworden, dass Fachkräftemangel schon heute in verschiedenen Wirtschaftsbereichen alltägliche Realität im Unterweserraum ist. Als besonders gravierend wurde die Situation bei gewerblich-technischen Berufen, aber auch in der Pflege gesehen. Diese Einschätzungen besitzen eine besondere Brisanz, da gerade Wachstumsbranchen (z.B. Off-Shore, Altenpflege) betroffen sind, deren positive Entwicklung somit ernsthaft gehemmt zu werden droht.

In vielen Statements wurde zudem ein dringender Bedarf an regionalem Informationsmanagement und an regional abgestimmter Umsetzung im Themenfeld Bildung/Ausbildung/Personalentwicklung formuliert. Die grundsätzlich erfreuliche Vielzahl regionaler Akteure und Projekte führt derzeit offenbar zu der negativen Begleiterscheinung, dass vielfach Ansätze unkoordiniert „nebeneinanderher“ laufen und wichtige Schnittstellen zwischen Vorhaben und Akteuren nicht genutzt werden. Anders ausgedrückt: Viele Vorhaben könnten effizienter und effektiver durchgeführt werden, wenn es gelänge, Transparenz und Abstimmung auf regionaler Ebene zu verbessern. Hier könnte nicht zuletzt auch eine Institution wie das Regionalforum Bremerhaven eine wichtige Koordinationsrolle übernehmen.

Vielschichtige Einschätzungen ergaben sich im Hinblick auf Indizien für nicht genutzte Kompetenz- und Arbeitskräftereserven innerhalb der Region. So könnten Infrastruktur- und Unterstützungsangebote noch gezielter darauf ausgerichtet werden, insbesondere Langzeitarbeitslose, (angeblich nicht ausbildungsfähige) Jugendliche, Migranten aber auch Mütter bzw. Alleinerziehende in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren. Darüber hinaus wurden aber auch (vermeidbare) Attraktivitäts-Defizite von Betrieben und Kommunen in der Region Bremerhaven-Cuxhaven-Wesermarsch thematisiert, die zu Nachteilen im überregionalen Wettbewerb um leistungsfähige Arbeitskräfte führten.

Als Beispiel eines erfolgreichen, überregional ausstrahlenden „Leuchtturms“ kann dagegen die Hochschule Bremerhaven dienen. Durch die Entwicklung eines maritimen Profils und die Zusammenarbeit mit regionalen Betrieben ist es

in den vergangenen Jahren gelungen, eine wachsende Zahl auswärtiger Studenten nicht selten dauerhaft in die Region zu holen und somit dem Brain Drain der Unterweser-Region entgegenzuwirken.

II. II Handlungsansätze

Im zweiten Teil des Workshops stand die Entwicklung von aus der Bestandsaufnahme abgeleiteten potenziellen Handlungsansätzen auf regionaler Ebene im Mittelpunkt der Erörterungen. Aufgrund des begrenzten Zeitrahmens war es jedoch nicht möglich, die Ansätze zu priorisieren oder mit konkreten Verabredungen zu unterfüttern.

- 1) Als eine vorrangige Aufgabe wurde von den Anwesenden eine Bestandsaufnahme aller aktueller Aktivitäten, Akteure und Projekte (wer macht was mit wem und mit welcher Zielsetzung?) im Handlungsfeld gesehen, um zu einer Bündelung und Effizienzsteigerung in der Region kommen zu können.
- 2) Des Weiteren wurden die Bereiche Pflege und Off-Shore als hochgradig geeignete Initiativthemen identifiziert, um die strategische Zusammenarbeit der Akteure im Themenfeld Bildung/Ausbildung/Personalentwicklung innerhalb des Raumes des Regionalforums Bremerhaven voranzutreiben. Akteure im Bereich Off-Shore könnten die Berufsschulen, die Hochschulen, die HKn und die Windenergieagentur Bremerhaven (WAB) sein, ein thematischer Baustein z.B. die Entwicklung eines Ausbildungsberufes „Off-Shore-Techniker“. Die Entwicklung einer regionsübergreifenden Strategie gegen den Fachkräftemangel im Pflegebereich (z.B. Imagekampagne, überregionale Rekrutierungsstrategien usw.) wäre ebenfalls denkbar.
 - Als grundsätzlich sehr sinnvoller, aber bedingt durch die auseinanderfallenden Verwaltungszuständigkeiten (zwei Bundesländer, innerhalb des niedersächsischen Regionsteile zwei Regierungsvertretungen) sehr ambitionierter Ansatz wurde die Abstimmung der Berufsschul-Angebote der Region angeregt, beispielsweise in Form abgestimmter Entwicklungskonzepte. Auf diese Weise könnte die Profilierung und qualitätsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote in der Region erheblich vorangebracht werden.
- 3) Grundsätzlich wurde mehrfach vorgebracht, dass eine Aufwertung des Regionalforums (insbes. bessere personelle und finanzielle Ausstattung) sowie eine Einbindung speziell von Wirtschaftsakteuren in die Gremien der Partnerschaft in hohem Maße dazu beitragen würde, die Handlungsfähigkeit des Regionalforums im Themenfeld Bildung/Ausbildung/ Personalentwicklung zu stärken.

III. Anmerkungen des Moderators

Die hohe Beteiligung am Workshop 1 und die angeregte, engagierte Diskussion haben gezeigt, dass dem Themenfeld Bildung / Ausbildung / Personalentwicklung im Kontext des demografischen Wandels eine Schlüssel-Bedeutung für die regionale Entwicklung zugeschrieben wird. Bemerkenswert sind auch die grundsätzliche Einschätzung der Akteure, viel zu wenig voneinander zu wissen und die grundsätzliche Erkenntnis, dass die Gebietskulisse des Regionalforums gut geeignet ist, bisher nicht genutzte Kooperationspotenziale über Gemeinde-, Landkreis oder gar Ländergrenzen hinweg künftig gezielt aufzugreifen.

Dennoch hat der Workshop auch deutlich gemacht, dass konkrete Vereinbarungen über Maßnahmen und Projekte umso schwerer zu treffen sind, je mehr Partner, insbesondere öffentliche Verwaltungsstellen aus unterschiedlichen Teilräumen (Kommunen, ehem. Regierungsbezirken, Länder) in die Abstimmung einzubeziehen sind. Ein zweistündiger Workshop mit einer derart breiten Akteurs- und Themenvielfalt kann daher zwar Anstöße liefern und zur regionalen Vernetzung beitragen, die Spezifizierung von Projekten oder Maßnahmen muss jedoch im Nachgang erfolgen.

Würde das Regionalforum Bremerhaven ausreichende personelle Ressourcen vorhalten, müsste die Empfehlung an die Kooperation an dieser Stelle lauten, die Umsetzung der entwickelten Ansätze federführend zu übernehmen, d.h. über Gespräche mit Verantwortlichen Handlungsspielräume auszuloten und ggf. Realisierungsprozesse zu initiieren und zu begleiten. Die Realität sieht aber anders aus – mit diesem Kongress hat das Regionalforum zwar einen wichtigen Impuls geleistet. Für die Umsetzung werden sich aber vorrangig andere Partner engagieren müssen.

Es wäre demnach zu begrüßen, wenn die Teilnehmer des Workshops selber initiativ werden und klären, inwiefern ihre jeweilige Institution (Kammer, Kommune, Bildungseinrichtung, etc.) den Anstoß geben kann, wichtige Themen – die durchaus über die aufgeführten Handlungsansätze hinausgehen können – auf die regionale Agenda zu setzen und kooperativ voranzutreiben.

Eine eindeutig positive Positionierung der politischen Ebene (Unterweserkonferenz) zu den Arbeitsergebnissen des Kongresses und das Aufgreifen der Ansätze durch die betreffenden Arbeitskreise des Regionalforums würden die Chancen sicherlich erhöhen, dass die Kongress-Workshops tatsächlich die Entwicklung und den Zusammenhalt der Region befruchten können. Auch im Hinblick auf das Informationsmanagement innerhalb der Region könnte das Regionalforum Bremerhaven die Umsetzung von Handlungsansätzen des Kongresses unterstützen.

Möglicherweise könnten auch die von den Landkreisen bzw. der Seestadt Bremerhaven genannten „Paten“ des Workshops gewonnen werden um dem Regionalforum als regionales Kompetenz-Team bei Projektinitiierung und -begleitung zur Seite zu stehen.

Oldenburg, 29. Dezember 2010

Klaus-Martin Hesse