

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie
und Tourismus | Postfach 71 28 | 24171 Kiel

Vorsitzenden des
Wirtschaftsausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Dr. Andreas Tietze, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Minister

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4547

Vorsitzenden des
Bildungsausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Peer Knöfler, MdL
Landeshaus
25105 Kiel

10. September 2020

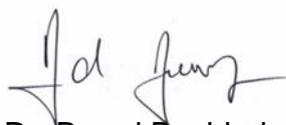
Sehr geehrte Herren Vorsitzende,

zu Beginn des Jahres 2019 wurde die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) neu ausgerichtet und ihre Aktivitäten in verschlankten, effektiven Strukturen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie auf einige der für Schleswig-Holstein wichtigen Branchen mit bereits jetzt absehbar großem Fachkräftebedarf – Pflege, Handwerk, Logistik sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe – fokussiert.

Im Januar 2019 wurde die Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative mit breiter Zustimmung im Landtag vorgestellt.

Nunmehr wird ein erster Umsetzungsbericht 2019/2020 vorgelegt, in welchem die unterschiedlichen Projekte und vielfältigen Maßnahmen der FI.SH in diesem Zeitraum transparent gemacht und anschaulich dargestellt werden.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Bernd Buchholz

Anlage:

Umsetzungsbericht 2019/2020 der Fachkräfteinitiative (FI.SH)

Umsetzungsbericht 2019/2020



Inhalt

Vorwort	3
1. Fachkräftesituation in Schleswig-Holstein	4
2. Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH)	6
2.1. Struktur der FI.SH	6
2.2. Finanzierung der FI.SH	7
3. Beratungs- und Förderangebote	8
3.1. KoFW	8
3.2. Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung	10
3.3. Beratungsnetz Weiterbildung	13
3.4. Weiterbildungsportal	14
3.5. Weiterbildungsbonus	15
3.6. Kursportal	16
3.7. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	17
3.8. Bildungsfreistellung	17
4. Ausgewählte Maßnahmen 2019/2020	18
4.1. Berufseinstieg erfolgreich gestalten	18
4.2. Berufliche Ausbildung stärken	19
4.3. Weiterbildung stärken	21
4.4. Erwerbsbeteiligung und Integration in den Arbeitsmarkt verbessern	22
4.5. Branchen	24
4.6. Fachkräfteeinwanderung	28
4.7. Gezieltes Standortmarketing für Fachkräfte	29
5. Bilanz und Ausblick	30
Kontakte	31
Impressum	31
Anhang	32
Eckpunkte für eine erfolgreiche Fortführung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein	32

FI.SH Kernpartner:



Vorwort



Dr. Bernd Buchholz
Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und
Tourismus

Qualifizierte Fachkräfte sind unser wertvollstes Potenzial. Sie garantieren Wertschöpfung und stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Schleswig-Holstein.

Bis zum Jahr 2035 könnten in Schleswig-Holstein laut einer vom Ministerium gemeinsam mit den schleswig-holsteinischen Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern und dem UV Nord in Auftrag gegebenen Studie zur Fachkräfteprojektion 2035 mehr als 300.000 Fachkräfte fehlen. Die prognostizierten Fachkräftengpässe werden, wenn vielleicht auch zunächst in abgeschwächter Form, sich nach der Bewältigung der spürbaren Auswirkungen der Coronakrise für die Unternehmen in SH wieder verstärkt bemerkbar machen. Denn einher gehen tiefgreifende Veränderungen des Arbeitsmarktes durch den demografischen Wandel, den globalen Wettbewerb und die schnell voranschreitende Digitalisierung.

Um diesen Veränderungen erfolgreich entgegenzuwirken, wurde die 2012 ins Leben gerufene Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) zum Jahr 2019 hin neu ausgerichtet, effizienter aufgestellt und die Aktivitäten auf die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie auf die für SH wichtigen Branchen mit großem Handlungsbedarf - Pflege, Handwerk, Logistik sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe - konzentriert. Im Januar 2019 wurde die Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative mit breiter Zustimmung im Landtag vorgestellt.

Mit den weiteren Partnern der FI.SH - dem Unternehmensverband Nord, dem DGB Nord, der IHK Schleswig-Holstein, der Handwerkskammer Schleswig-Holstein und der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit - haben wir die Strukturen der Fachkräfteinitiative verschlankt und die Handlungsfähigkeit optimiert. Dazu wurden eine Steuerungsgruppe sowie kleine, kompetent besetzte Arbeitsgruppen etabliert. Die nachfolgende Zwischenbilanz zeigt, dass sich die neu etablierten Strukturen bereits bewährt haben und über ihre Funktion als wichtige Austauschplattform hinaus Projekte hervorgebracht haben, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken und die Qualifizierung von Beschäftigten fördern.

Nicht nur im Rahmen der neu geschaffenen FI.SH-Strukturen, sondern auch im Rahmen der fachlichen Arbeit der Ministerien der Landesregierung wurden in den letzten Jahren Projekte zur Fachkräftegewinnung und -sicherung vorangetrieben und umgesetzt. Auch wenn in diesem Bericht nicht alle Projekte im Einzelnen dargestellt und alle Beteiligten namentlich erwähnt werden können, danke ich allen an der Fachkräftegewinnung, -sicherung und -qualifizierung auf so vielfältige Weise Mitwirkenden für ihre Beiträge und Projekte.

Im Wettbewerb um die besten Köpfe wird Schleswig-Holstein unter dem Dach der FI.SH auch zukünftig Projekte und Maßnahmen fördern, um die definierten Ziele - wie die Senkung des Anteils an Jugendlichen im Übergangsbereich, die Reduzierung der Quote der Ausbildungsvertragslösungen oder die Erhöhung der Beschäftigtenquote von Frauen - zu unterstützen.

Dabei gibt es nicht die eine Lösung zur Gewinnung und dem Erhalt gut aus- und weitergebildeter Fachkräfte. Vielmehr bedarf es vielfältiger Initiativen, Maßnahmen und Projekte, bei denen die Beteiligten ihre Kräfte im Sinne des gemeinsamen Ziels bündeln.

Die Fachkräftesicherung benötigt Unterstützung auf breiter Linie. Wir werden Erfolg haben, wenn die beteiligten Akteurinnen und Akteure weiterhin motiviert an der Umsetzung dieser Strategie mitarbeiten. Ich danke allen engagierten Partnern und allen beteiligten Ministerien der Landesregierung für ihren Einsatz in der gemeinsamen Initiative zum Wohle von Schleswig-Holstein.

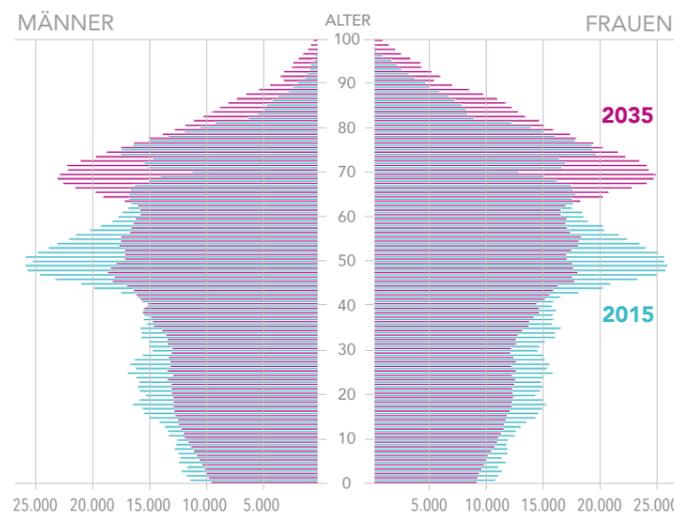


1. Fachkräftesituation in Schleswig-Holstein

Im Jahr 2013 hat die analytix GmbH eine Studie zur Fachkräfteprojektion 2030 in Schleswig-Holstein erstellt. Nicht nur durch die verstärkte Zuwanderung im Rahmen des Flüchtlingszustroms im Jahr 2015, sondern auch durch die Veränderung von Berufsbildern und Anforderungsniveaus hat sich die Ausgangslage in den letzten Jahren erheblich verändert, sodass eine neue Studie in Auftrag gegeben wurde.

Die Fachkräfteprojektion 2035 hat die analytix GmbH (Professor Björn Christensen et al.) 2018 im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein sowie der Industrie- und Handelskammern Kiel, Lübeck und Flensburg, der Handwerkskammern Lübeck und Flensburg und des Unternehmensverbands Nord erarbeitet. Die Studie stellt dar, welche Maßnahmen die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels drohenden Fachkräfteengpässe abmildern könnten. Hauptaufgabe der Arbeitskräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein ist es daher nicht nur, die zukünftig zu erwartende Arbeitskräfte-lücke aufzuzeigen und zu analysieren, sondern insbesondere auch, durch Simulationen verschiedener Szenarien darzustellen, auf Basis welchen Potenzials den zu erwartenden Engpässen entgegengewirkt werden kann.

„Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird sich in den nächsten 20 Jahren mit dem Renteneintritt der ‚Babyboomer‘ deutlich verringern. Die demografische Entwicklung für die nächsten 20 Jahre ist relativ gut absehbar.“ (Christensen, 2018)



Quelle: Statistikamt Nord (2018), 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1, eigene Darstellung (Statistikamt Nord, 2018)

Wie die Grafik zeigt, wird die Bevölkerungszahl in Schleswig-Holstein von 2018 bis 2035 um moderate 4,5 % sinken. Alleine durch die demografische Entwicklung werden im Jahr 2035 deutlich weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, da die Jahrgänge der sogenannten Babyboomer-Generation aus dem aktiven Erwerbsleben nahezu vollständig ausgeschieden sein werden. Somit weisen die Projektionen eine demografiebedingte Lücke in Höhe von rund 180.000 Arbeitskräften aus.

Bei Annahme eines konstanten Wirtschaftswachstums kann zusätzlich eine wachstumsbedingte Lücke in Höhe von ca. 132.000 Arbeitskräften auftreten. Dieser Arbeitskräfteengpass stellt (zusammen mit der demografiebedingten Lücke) das prognostizierte Maximum dar. Je nach wirtschaftlicher Entwicklung kann die wachstumsbedingte Lücke in den nächsten Jahren variieren. Insgesamt ist demnach maximal von gut 300.000 fehlenden Arbeitskräften ausgegangen worden (Christensen, 2018). Dabei lässt sich gegenwärtig noch nicht beziffern, welche Folgen die Corona-Krise für den wachstumsbedingten Engpass haben wird.

Die Datengrundlage für die Bestimmung des Arbeitskräfteangebotes bildet die 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistikamtes Nord bis 2035 für Schleswig-Holstein. Basierend auf Angaben sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftsabschnitten und Qualifikation erfolgt die Differenzierung nach Qualifikationen. In der vorliegenden Studie wird basierend auf den Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach vier Qualifikationsniveaus unterschieden: **Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten.**

Helfer: Helfer- und Anlernertätigkeiten, z. B. Altenpflegehelferin und Altenpflegehelfer, Kindergartenhelferin und Kindergartenhelfer [wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung]

Fachkräfte: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, z. B. Bäckerin und Bäcker, Erzieherin und Erzieher (fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten werden vorausgesetzt, Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung)

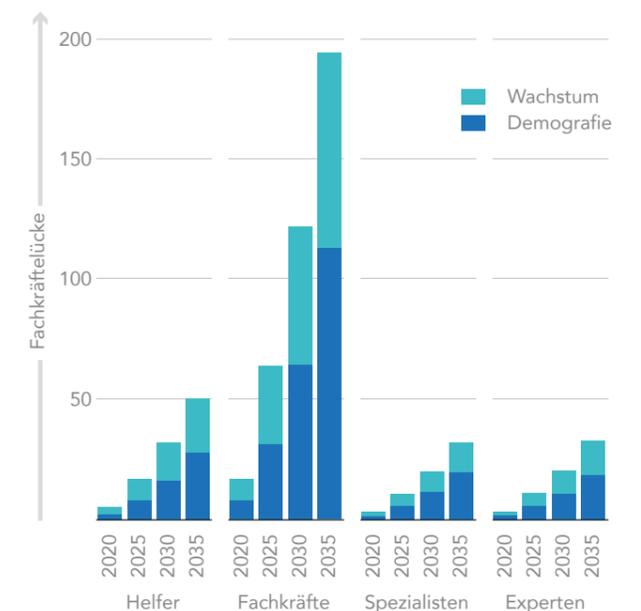
Spezialisten: Komplexe Spezialistentätigkeiten, z. B. Betriebswirtin und Betriebswirt (Bachelor), Uhrmachermeisterin und Uhrmachermeister (Spezialkenntnisse und -fertigkeiten sowie Fach- und Führungsaufgaben erforderlich, Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss, entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung)

Experten: Hoch komplexe Tätigkeiten, z. B. Verwaltungswissenschaftlerin und Verwaltungswissenschaftler [Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschulbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen oder Ähnliches)]

Der mit deutlichem Abstand größte Engpass entwickelt sich voraussichtlich bei den Arbeitskräften mit dem

Qualifikationsniveau **Fachkraft** (115.000 fehlende Fachkräfte demografiebedingt, 190.000 insgesamt bei wachstumsbedingter Annahme). Jedoch kann unter Annahme der heutigen Rahmenbedingungen auch von einer Lücke bei **Helfern, Spezialisten und Experten** ausgegangen werden.

Ziel der Studie ist es, darzustellen, welche Maßnahmen die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels drohenden Fachkräfteengpässe abmildern könnten. Die Arbeitskräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein knüpft an diesen Ergebnissen an, um durch Simulationen verschiedener Szenarien aufzuzeigen, wie auf die künftig zu erwartenden Engpässe reagiert werden könnte.



(Christensen, 2018)

Die Fachkräfte-lücke kann durch geeignete Maßnahmen verringert werden, wobei in der Projektion eine Kombination verschiedener Maßnahmen empfohlen wird, die folgende Szenarien umfasst: Erhöhung der Erwerbstätigenquote von älteren Arbeitnehmenden sowie Ausweitung der Lebensarbeitszeit, Angleichung der Erwerbstätigkeit von Frauen an die der Männer, Reduzierung von Niedrigqualifizierten (Erhöhung des Bildungsniveaus) zugunsten höher qualifizierter Fachkräfte/Spezialisten/Experten und Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland.

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse hat die Landesregierung 2018 beschlossen, die Strukturen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein zu verschlanken und ihre Aktivitäten zu fokussieren. Ziel ist es, handlungsfähiger und ergebnisorientierter agieren zu können und sich auf die Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf zu konzentrieren.

2. Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH)

Die Ergebnisse der Fachkräfteprojektion 2035 verdeutlichen, dass eine der großen wirtschaftspolitischen Herausforderungen für Schleswig-Holstein das Zusammenspiel von demografischem Wandel und dem Angebot an Fachkräften sein wird. Dabei gilt es, im Inland die Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und zusätzliche qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen sowie die Potenziale der Zuwanderung aus dem Ausland zu nutzen.

Mit der Neuausrichtung der FI.SH werden gezielt Handlungsschwerpunkte in den Fokus gerückt und die Struktur der Initiative auf eine effizientere Arbeitsweise im Schulterschluss mit ihren Partnern ausgerichtet.

2.1. Struktur der FI.SH

Als Grundlage für die Neuausrichtung der FI.SH wurde 2018 in Zusammenarbeit mit den Kernpartnern der Initiative das Positionspapier „Eckpunkte für eine erfolgreiche

Fortführung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein“ erarbeitet und abgestimmt.

Die FI.SH nimmt seit der Neuausrichtung übergreifend Themen wie Aus- und Weiterbildung, Erwerbsbeteiligung und Integration in den Arbeitsmarkt und vor allem die Branchen Handwerk, Logistik, Pflege sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe in den Fokus. Die Digitalisierung findet als Querschnittsthema Eingang in alle Handlungsfelder. Unterstützt wird die FI.SH durch die Standortmarketingkampagne des Wirtschaftsministeriums mit der Ansprache (zukünftiger) Fachkräfte mit dem Ziel, Jugendliche für eine Ausbildung in Schleswig-Holstein zu gewinnen und im Land zu halten. Die Kampagne #bleib-oben unterstützt und flankiert die Fachkräfteinitiative sowie ihre Ziele und Schwerpunktbranchen.

¹ Das Positionspapier „Eckpunkte für eine erfolgreiche Fortführung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein“ finden Sie am Ende des Berichts in den Anlagen.

Zur besseren Erfolgsmessung haben sich die Kernpartner der FI.SH im Positionspapier auf messbare Zielwerte verständigt, die bis zum Jahr 2025 erreicht werden sollen. Es ist die gemeinsame Aufgabe aller Partner der Fachkräfteinitiative, diese Ziele zu erreichen:

1. eine Senkung des Anteils an Jugendlichen im Übergangsbereich auf 15 %
2. eine Senkung der Quote der Ausbildungsvertragslösungen auf 22 %
3. eine Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen auf 58 %
4. eine Erhöhung des Anteils von Fachkräften an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf 86 %
5. eine Erhöhung der Beschäftigungsquote von Älteren zwischen 60 bis unter 65 Jahren auf 48 %²

Kernpartner der FI.SH

Die Steuerungsgruppe der FI.SH setzt sich zusammen aus den FI.SH-Kernpartnern Land Schleswig-Holstein, Unternehmensverband Nord, Deutscher Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord, Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein, Handwerkskammer Schleswig-Holstein, Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Nord. Die Leitung der Steuerungsgruppe obliegt dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus.

Die Steuerungsgruppe berät über die Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der FI.SH und entscheidet über die Umsetzung von Projekten und Vorhaben zur Fachkräftegewinnung und -sicherung.

Auf Beschluss der Steuerungsgruppe wurden im Frühjahr 2019 kleine Arbeitsgruppen zu ausgewählten Handlungsfeldern der FI.SH gegründet. Ziel dieser Arbeitsgruppen ist es, sich zu Themenschwerpunkten, Lösungsmöglichkeiten, geeigneten Maßnahmen und Initiativen auszutauschen sowie Projektideen zu entwickeln und umzusetzen.

² Eine Auswertung der Entwicklung der FI.SH-Zielwerte zwischen dem 31.12.2018 und dem 31.12.2019 ist frühestens im April 2021 möglich, da erst dann die Daten für die Indikatoren der einzelnen Ziele der FI.SH vollständig verfügbar sein werden.

FI.SH-Arbeitsgruppen

Folgende FI.SH-Arbeitsgruppen wurden eingerichtet:

- AG Ausbildung / Übergang Schule-Beruf
- AG Digitalisierung der beruflichen Weiterbildung / AG Digitalisierung in der Weiterbildungsbranche
- AG Erwerbsbeteiligung und Integration in den Arbeitsmarkt
- AG Logistik
- AG Tourismus
- AG Handwerk
- AG Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- (AG) Pflege: Themen des FI.SH-Schwerpunktes (Alten-) Pflege werden in AG-ähnlicher Struktur bearbeitet

Zum Austausch der Ergebnisse und um mögliche Synergieeffekte zu erzielen, findet mehrmals im Jahr ein Treffen der FI.SH-AG-Leitungen statt. Das Resümee des Austausches wird vom Fachreferat im Arbeitsministerium aufbereitet und dient der Vorbereitung der ebenfalls in diesem Turnus stattfindenden Sitzungen der FI.SH-Steuerungsgruppe. Die erarbeiteten Ergebnisse und Projektideen der Arbeitsgruppen werden anschließend zur Beschlussfassung der Steuerungsgruppe vorgestellt.

Die Arbeitsgruppen sind mit Expertinnen und Experten aus den Ministerien, den Kammern, Verbänden, Branchen, berufsbildenden Schulen und Netzwerkakteurinnen und Netzakteuren des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung und Weiterbildung Schleswig-Holstein (KoFW) besetzt.

Das Referat Fachkräftesicherung und Weiterbildung des MWVATT fungiert als Koordinierungsstelle, Ansprechpartner und Impulsgeber und ist in den meisten FI.SH-Arbeitsgruppen vertreten.

Erste Projekte aus den o. g. Arbeitsgruppen gingen seit Herbst 2019 sukzessive an den Start (siehe Punkt 4).

2.2. Finanzierung der FI.SH

Die Finanzierung der FI.SH-Projekte erfolgt im Wesentlichen über Projektfördermittel des Landes, die über unterschiedliche Förderrichtlinien und Haushaltstitel bereitgestellt werden. Darüber hinaus beteiligen sich die weiteren FI.SH-Partner und Projektträger im Rahmen ihrer Möglichkeiten an der Finanzierung von Maßnahmen.

Die im MWVATT angesiedelte Geschäfts- und Koordinierungsstelle der FI.SH wird über die Personalkosten des Landes getragen.



3. Beratungs- und Förderangebote

3.1. KoFW

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung Schleswig-Holstein (KoFW) wirkt seit 2015 an der Umsetzung der Ziele der Fachkräfteinitiative mit.

Kernfunktionen des KoFW sind die Generierung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Analysen zu verschiedenen Aspekten der Fachkräftelage in Schleswig-Holstein sowie die Entwicklung von Lösungsansätzen zur Fachkräftegewinnung, -sicherung und -qualifizierung.

Die Anbindung des KoFW an die Strukturen des Landes zur Fachkräftesicherung erfolgt über einen regelmäßigen Austausch mit den FI.SH-Kernpartnern sowie über die Mitarbeit in der „Kommission Weiterbildung“³. Gleichzeitig trägt das KoFW relevante Erkenntnisse durch die Koordination der Beratungsnetze Fachkräftesicherung und Weiterbildung in die Fläche. Das KoFW engagiert sich auch in den Arbeitsgruppen der FI.SH.

Um die Öffentlichkeit besser über die Aktivitäten des KoFW sowie Themen und Erkenntnisse der FI.SH zu informieren, hat das KoFW seine Internetpräsenz (www.kofw-sh.de) modernisiert und inhaltlich ausgebaut. Das KoFW informiert dort zu aktuellen Themen der Fachkräftesicherung, Weiterbildung (www.weiterbilden-sh.de) und Digitalisierung.

Das KoFW ist ein mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördertes Projekt aus dem Landesprogramm Wirtschaft.

Das KoFW wird mit 1.188.345 € für die Jahre 2019 und 2020 gefördert (davon 742.718,00 € aus EFRE-Mitteln und 445.627,00 € aus Landesmitteln). Die Kofinanzierung aus Eigenmitteln beträgt 297.094,04 €.

Unter der Trägerschaft der gefas (Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik - Institut der Unternehmensverbände Nord e.V.) arbeitet das KoFW in Kooperation mit vier weiteren Partnern.

Die gefas betreibt als **Institut der Unternehmensverbände Nord e.V.** die Gesamtkoordination des Projektes. Sie übernimmt als **Leadpartner** nicht nur die Aufgabe der

Projektkostenabrechnung gegenüber der WTSH (Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH), sondern auch die Rolle des zentralen Ansprechpartners und Organisers.

Die **Forschungs- und Entwicklungszentrum Fachhochschule Kiel GmbH** an der Fachhochschule Kiel ist als eine von zwei wissenschaftlichen Partnern eingebunden, um zum Einen das Monitoring der FI.SH-Ziele durchzuführen und zum Anderen den FI.SH-Partnern wissenschaftliche Studien zu aktuellen Themen der Fachkräftesicherung zur Verfügung zu stellen.

Die **oncampus GmbH der Technischen Hochschule Lübeck** stellt den zweiten Partner im wissenschaftlichen Bereich und trägt mit ihrer fachlichen Expertise zu digitalen Lehr-/Lernsystemen wichtige Erkenntnisse für die Projekte bei.

Durch die Zusammenarbeit mit folgenden zwei Partnern nutzt die gefas die Möglichkeit, „sozialpartnerschaftlich verbunden“ in diesem Projekt zu agieren:

Arbeit und Leben SH e. V. steht mit seinem fachlichen Erfahrungshintergrund vor allem für den Bereich „Fachkräftesicherung“, während

ver.di-Forum Nord speziell den bedeutenden Schlüsselbereich der Weiterbildung im Land Schleswig-Holstein ausbaut und fördert.



Struktur des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung und Weiterbildung Schleswig-Holstein 2019



³ Im Weiterbildungsgesetz ist vorgesehen, dass dieses Gremium die Landesregierung in Fragen der Weiterbildung berät.

3.2. Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung

Das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Landesmitteln geförderte Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung unterstützt landesweit in ganz Schleswig-Holstein kleine und mittlere Unternehmen (KMU) durch individuelle, professionelle und kostenfreie Beratung und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Gewinnung, Sicherung und Erhaltung von Fachkräften.

Ziel ist es, KMU im Bereich Personalentwicklung zu den Themen Weiterbildung und Qualifizierung, Nachwuchsgewinnung, familienfreundliche Personalpolitik, betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsorganisation, Chancengleichheit und Diversity Management zu beraten und zu sensibilisieren, damit diese auch in Zukunft ihren Fachkräftebedarf decken bzw. einen Fachkräftemangel abmildern und ihre Produktivität erhalten bzw. steigern können.

Bei Bedarf kann eine weitergehende Prozessberatung aus den Bundesprogrammen unternehmensWert:Mensch und unternehmensWert:Mensch plus durchgeführt werden.

Derzeit umfasst das Beratungsnetzwerk 15 geschulte Fachkräfteberatende, die flächendeckend in ganz Schleswig-Holstein eingesetzt sind und Unternehmen direkt vor Ort besuchen und beraten.

Darstellung Fachkräfteberatung
Quelle: Fachkräfteberaterin Sabrina Lutz (Handwerkskammer Lübeck)



In der unten stehenden Grafik wird der Ablauf einer Fachkräfteberatung von der Akquisition eines Betriebes bis zur Umsetzung des Beratungsergebnisses dargestellt. Betriebe werden durch Vorträge auf kammereigenen bzw. externen Veranstaltungen oder durch sonstige öffentlichkeitswirksame Aktivitäten auf das Angebot der Fachkräfteberatung aufmerksam gemacht. Im nächsten Schritt wird der betreffende Betrieb vor Ort individuell beraten und für ihn ein Handlungsplan aufgestellt. Je nach thematischem Schwerpunkt und Umfang der Handlungsempfehlung wird der Betrieb während der Umsetzung von einem Fachkräfteberatenden oder von einem durch das Förderprogramm unternehmensWert:Mensch geförderten Prozessberatenden begleitet. Der Handlungsplan sieht häufig Maßnahmen der Personalentwicklung vor, die durch die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein bezuschusst werden. Unterstützung erfahren die Betriebe ebenso durch den Verweis auf weitere kammer-eigene Dienstleistungen.

2019 wurden 653 Unternehmen beraten, bei 104 Unternehmen wurde zusätzlich ein Beratungsscheck für das Bundesprogramm unternehmensWert:Mensch ausgestellt.

BEST-PRACTICE

Hier einige Best-Practice-Beispiele aus der Arbeit der Fachkräfteberatenden:

Wie macht man sein Unternehmen fit für die Zukunft?⁴

Wo fängt man eigentlich an, wenn man ein Familienunternehmen modernisieren will? Vor allem, wenn gerade erst ein Generationswechsel stattgefunden hat? Genau vor dieser Situation stand die Geschäftsleitung eines Bürocenters (Bürotechnik und-bedarf, Medientechnik und Raumkonzepte) in Rendsburg.

In vierter Generation führen nun zwei Geschwister und ein weiterer Geschäftsführer das Unternehmen.

Der Geschäftsleitung war klar, dass das Unternehmen vor großen Herausforderungen stand. Eine davon war die Digitalisierung. „Der Ausgangspunkt war eigentlich, dass wir unsere IT modernisieren wollten. Schnell merkten wir aber, dass das wiederum bedeutete, dass wir viele Prozesse umstellen müssten“, so der geschäftsführende Gesellschafter. „Uns war klar, dass die Modernisierung viele Veränderungen mit sich bringen würde, daher wollten wir das gemeinsam mit unseren Mitarbeitern machen. Denn sie betrifft es ja!“

Um diese Themen anzugehen, haben sich die Unternehmer Unterstützung durch den Prozessberater Till Gottstein von der AMC Business IT GmbH und die IHK geholt. Mit der Hilfe von Britta Weidemeier von der IHK⁵ nahmen sie am Förderprogramm unternehmensWert:Mensch plus teil. „Das Projekt hat zehn Beratertage. Deswegen muss man fokussiert arbeiten. Wenn es ein Unternehmen 75 Jahre gibt, haben sich viele Prozesse etabliert und sollten überprüft werden“, so Weidemeier. Um sich einen Überblick zu verschaffen, wurde im Bürocenter ein Projektteam zusammengestellt: neue Mitarbeitende genauso wie langjährige, IT-affine genauso wie Technikmuffel. Und vor allem ohne Chefin und Chef. „Ich fand es gut, nicht Teil des Teams zu sein“, erklärt die Geschäftsführerin. „Wir haben uns ganz bewusst entschieden, einen geschützten Raum für unsere Mitarbeitenden zu schaffen.“

Schlüssel zum Erfolg war die ehrliche und verständnisvolle Kommunikation. „Wir haben viel darüber gesprochen, warum Kolleginnen und Kollegen manche Sachen so machen, wie sie sie machen. Durch dieses Hinterfragen war uns schnell klar, was wir ändern müssen“, erinnert sich eine



Übergabe der Zuwendungsbescheide für Fachkräfteberatende bei der IHK Kiel; Foto: Sven Janssen

Mitarbeiterin. „Uns ist dabei auch aufgefallen, dass wir unsere Software teilweise nicht komplett nutzen. Deshalb haben wir uns gegenseitig geschult. Das war ein toller Nebeneffekt“, freut sie sich. Und der Geschäftsführer verspricht: „Diesen Austausch werden wir noch weiter ermöglichen.“

Im Februar wurde das Projekt nach fünfeinhalb Monaten allen Mitarbeitenden vorgestellt. Im nächsten Schritt werden nun drei Projekte angegangen. Parallel zum Wissenstransfer wird auch in konkreten Schritten mit der Prozessoptimierung begonnen. Erst danach werden die technischen Voraussetzungen für das mobile Arbeiten geschaffen. Auch beim Umsetzen der erarbeiteten Ziele wird an den bewährten Projektteams festgehalten. „Dass es nun weitergeht, das fordern unsere Mitarbeiter auch von uns ein“, erzählt der Geschäftsführer. Den Geschwistern ist bewusst, dass Wandel viele Menschen schnell überfordern kann. Sie heben deswegen die Bedeutung der Integration aller Mitarbeitenden in den Wandlungsprozess hervor. „Es ist aufwendiger, aber langfristig sparen wir dadurch Geld und Zeit“, sagt der Geschäftsführer.

Wenn die Geschäftsleitung des Bürocenters Unternehmerkollegen etwas zum Wandel raten sollte, wäre es zum einen, dass sich die Führung gut überlegen soll, wer Teil des Projektteams ist und warum, und es anschließend mit Begründung an alle kommuniziert. Zweitens dürfe man auf keinen Fall das Ergebnis vorwegnehmen. „Man muss Kontrolle abgeben und Vertrauen haben“, betont die Geschäftsführerin. Auch Britta Weidemeier schließt sich dem an: „Offene Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg. Es darf kein Geheimnis sein, was das Projektteam macht.“ „Und genau das haben wir getan. Die ganze Zeit haben wir unsere Kolleginnen und Kollegen eingebunden“, resümiert eine Mitarbeiterin.

⁴ Autorin: Kathrin Ivens, WNO-Redaktion, E-Mail: Ivens@kiel.ihk.de

⁵ Kontakt: Fachkräfteberaterin Britta Weidemeier, Telefon: 0431 5194-264, E-Mail: weidemeier@kiel.ihk.de

BEST-PRACTICE

Wo Unternehmensberatung Gold wert ist⁶

KielRegion, 24.7.2019

„Bei uns war 20 Jahre lang alles klasse, wir hatten immer eine gute Stimmung im Betrieb“, erzählt ein Goldschmiedemeister aus Kiel: „So ein kleiner Laden lebt einfach davon, dass alle mit Herzblut bei der Sache sind.“ Der Goldschmiedemeister ist Gründer und Inhaber eines Unternehmens in Kiel, das seit 1998 Schmuck herstellt und verkauft.

Doch dann verschlechterte sich das Betriebsklima. Es gab erhebliche Spannungen im Team, eine langjährige Mitarbeiterin verließ sogar den Betrieb. Er setzte sich mit seinen Mitarbeitenden zusammen, führte Einzelgespräche, und sie entwickelten gemeinsam Lösungsansätze. Doch nichts fruchtete. „Ich war wirklich frustriert“, so der Goldschmiedemeister. „Ich bin Handwerker. Chef zu sein in einem Handwerksbetrieb ist kein Problem. Wenn der Betrieb aber immer größer wird, braucht man eine Unternehmensstruktur. Das bringt einem keiner bei, wenn man einen Handwerksbetrieb gründet.“ Schließlich suchte er sich Hilfe. Über einen befreundeten Unternehmer lernte er Hadassah Aschoff kennen. Sie ist zertifizierte Unternehmensberaterin für das Förderprogramm unternehmensWert:Mensch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Unternehmensberaterin führte Gespräche mit den Mitarbeitenden und dem Geschäftsführer, um herauszufinden, wo die Probleme lagen. Zusätzlich analysierte die Beraterin die tägliche Arbeit und verbrachte einen Tag im Betrieb. Dabei versuchte sie herauszufinden, was zum Beispiel dazu führte, dass manche Aufträge nicht wie vereinbart fertig wurden. Die Ergebnisse der Interviews und ihrer Hospitation fasste Hadassah Aschoff in einer Optimierungsliste zusammen. So konnte der Chef mit einem Blick sehen, was aus Sicht seiner Mitarbeitenden gut lief – und was sein Team gern ändern würde. In einem gemeinsamen Workshop mit dem gesamten Team legte die Beraterin in Absprache mit den Angestellten fest, wer sich künftig um

welche Aufgaben kümmert und wer welche Verantwortung trägt. Außerdem erarbeiteten sie gemeinsame Spielregeln.

Insgesamt 10 Beratertage, verteilt über sechs Monate, hat der Prozess gedauert. Die Kosten von insgesamt 10.000 € muss der kleine Betrieb nicht allein stemmen – dank unternehmensWert:Mensch. Der Bund unterstützt mit diesem Programm kleine und mittlere Unternehmen in personalpolitischen Fragestellungen, wie zum Beispiel Führung, Kommunikation, Betriebsklima und Chancengleichheit. Weil der Betrieb weniger als 10 Mitarbeitende hat, werden dem Inhaber 8.000 € erstattet.

Das Ergebnis: Im Unternehmen gibt es jetzt drei Abteilungen – Kundenservice, Verwaltung und Werkstatt. Es macht nicht mehr jeder Mitarbeitende alles, sondern wird den individuellen Eignungen und Begabungen entsprechend eingesetzt. Und: Der Goldschmiedemeister und seine Mitarbeitenden gehen wieder mit Freude zur Arbeit. „Es ist viel einfacher, Strukturen als Menschen zu verändern“, erklärt Hadassah Aschoff. Dank der mitarbeiterorientierten Beratung ist in dem Betrieb sogar ein neuer Arbeitsplatz entstanden. „Ich habe bisher immer nur auf Fachwissen gesetzt und entsprechend Goldschmiede eingestellt“, so der Inhaber. Inzwischen übernimmt eine Einzelhandelskauffrau viele der Verwaltungsaufgaben, für die man keine Goldschmiedeausbildung braucht.

Fiete Mikschl⁷, dessen Tätigkeit aus dem Landesprogramm Arbeit mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, vermittelt die Unternehmensberatung in der Region Kiel. Er betont die Bedeutung einer guten Personalpolitik: „Was sich im Betrieb abspielt, wird irgendwann auch außen sichtbar: zufriedene Mitarbeitende – zufriedene Kundinnen und Kunden. Da setzen wir an und helfen den Unternehmerinnen und Unternehmern, ihre Ziele zu erreichen.“ Nach einem Erstberatungsgespräch stellt Fiete Mikschl einen Beratungsscheck aus, und dann kann es auch schon losgehen.

⁶ Autorin: Jana Haverbier, Telefon: 0431 53 03 55-12, E-Mail: j.haverbier@kielregion.de

⁷ Kontakt für kleine und mittlere Unternehmen, die in der Region Kiel an einer Beratung interessiert sind: Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung der KielRegion GmbH, Fiete Mikschl, Telefon: 0430 79 00-128, Mobil: 0172 1463 102, E-Mail: f.mikschl@kielregion.de

Auf einen Blick:

Das Förderprogramm unternehmensWert:Mensch

- Förderprogramm für kleine und mittlere Unternehmen (nicht mehr als 249 Beschäftigte in Jahresarbeitseinheiten, Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. € oder Bilanzsumme von maximal 43 Mio. €, mindestens 2 Jahre Bestand nach Gründung)
- Beratungsschwerpunkte: Personalführung, Gesundheit, Wissen & Kompetenz, Chancengleichheit & Diversity, Digitale Transformation
- Förderung von 50 bis 80 % des Beraterhonorars (abhängig von Unternehmensgröße und Beratungsschwerpunkt)
- bis zu 12 Beratungstage innerhalb von neun Monaten
- Erstberatung durch Fachkräfteberatende der KielRegion GmbH, Prozessberatung durch autorisierte Unternehmensberatende
- die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Bei Interesse an einer Fachkräfteberatung kontaktieren Sie bitte die Koordination des Beratungsnetzwerks Fachkräftesicherung. Sie wird Sie zu Ihrem zuständigen Fachkräfteberatenden weiterleiten:

Frau Mareike Knuth
Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.
Legienstraße 22
24103 Kiel
Telefon: 0431 51 95-160



Weiterbildungsberatende im Beratungsnetz Weiterbildung;
Foto: Sina Clorius/Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland

3.3. Beratungsnetz Weiterbildung

Das Beratungsnetz Weiterbildung informiert – ebenso wie das Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung landesweit und flächendeckend – zielgenau über Qualifizierungsmöglichkeiten in Bildung und Beruf und hilft dabei, sich in der Vielfalt der Angebote zu orientieren, eigene bildungsbezogene Entscheidungen zu treffen und Zukunftsoptionen zu entwickeln. Die aus Landesmitteln geförderte, kostenfreie, unabhängige und anbieterneutrale Weiterbildungsberatung stellt den Menschen mit seinen individuellen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten in den Mittelpunkt als Bestandteil einer zukunftsorientierten Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 5.260 Beratungen durchgeführt. Davon fanden 497 Beratungen zur Bildungsprämie mit Gutscheinausstellung statt.

Die flächendeckend landesweit tätigen neun Weiterbildungsberatenden führen auch die für die Bildungsprämie des Bundes obligatorischen Beratungen durch. Mit der Bildungsprämie fördert die Bundesregierung die berufliche Weiterbildung mit einem Prämien- oder Spargutschein in Höhe von 50 % der Lehrgangskosten bis maximal 500 € pro Person und Jahr.

BEST-PRACTICE

Hier ein Best-Practice-Beispiel und einige Informationen zur Arbeit der Weiterbildungsberatenden:

Neue Arbeitsplätze dank Weiterbildung

Zwei Anfang 40-jährige Schwestern aus Nordafrika mit jeweils zwei kleinen Kindern und einer Ausbildung zur Hotelfachfrau mit Allgemeiner Hochschulreife, die ihren Job wegen der Wochenend- und Spätschichten aufgeben mussten, arbeiteten zum Zeitpunkt der Beratung bei einem Discounter. Sie haben im Nachgang des Beratungsgesprächs die Weiterbildung „Präsenzkraft in der Pflege“ absolviert, um zukünftig in einem Pflegeheim eine Anstellung zu finden. Die Weiterbildung konnten die Schwestern mithilfe der Bildungsprämie des Bundes finanzieren. Der Prämiegutschein wurde von der Weiterbildungsberaterin direkt in der Beratungsstelle ausgestellt. Die Beschäftigung in einem Pflegeheim wurde so den beiden Frauen ermöglicht.

Bei Interesse an einer Beratung zum Thema Weiterbildung kontaktieren Sie bitte den Koordinator des Beratungsnetzes Weiterbildung. Er wird Sie zu Ihrem zuständigen Weiterbildungsberatenden weiterleiten:

Herr Dirk Kessemeyer
ver.di-Forum Nord gGmbH
Kaiserstraße 11
24534 Neumünster
Telefon: 0162 1379 892

Ein Instrument, das die Weiterbildungsberatenden nutzen, ist der ProfilPASS, mit dem der Weiterbildungsinteressierte sein eigenes Leben systematisch betrachtet. Dabei erfasst er seine Kompetenzen und Fähigkeiten und lernt, diese richtig einzuschätzen. Professionelle Beratende unterstützen bei der Nutzung des ProfilPASSes und helfen dabei, besonderen Stärken auf die Spur zu kommen und neue Ziele zu definieren.



3.4. Weiterbildungsportal

Das „Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein“ wurde vom KoFW entwickelt und steht interessierten Nutzern seit Juli 2016 zur Verfügung. Unter www.weiterbilden-sh.de stellt das Portal für die Bürgerinnen und Bürger sowie für die Unternehmen alle im Kontext von Weiterbildung relevanten Informationen, Angebote, Dienstleistungen etc. komprimiert auf einer Plattform dar.

Das Portal beinhaltet alles Wissenswerte zur Weiterbildung in Schleswig-Holstein, zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten und zu den Beratungsangeboten in Weiterbildung, Beruf und Beschäftigung. Auch aktuelle Veranstaltungen rund um diese Themen findet man im Portal.

Es ist benutzerfreundlich strukturiert und wird gut angenommen.

2019 waren 16.843 Portalbesuche von Bürgerinnen und Bürgern sowie von Unternehmen zu verzeichnen.

Das Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein unterstützt somit die Bestrebungen zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme in Schleswig-Holstein. Seit 2019 wird das Portal mit neuen Kommunikationsforen und Medienformaten erweitert. Zunächst erfolgten Modifikationen unter anderem in den Bereichen der visuellen Gestaltung und der gendergerechten Sprache. Zudem wurden neue Formate wie Audio- und Videoinhalte für das Weiterbildungsportal konzipiert und umgesetzt. So wurde beispielsweise eine Mediathek mit einer Hörstation und einem Videobereich eingerichtet. Die Videos enthalten

unter anderem Beiträge zu Förderfragen und zu Qualifizierungsangeboten. In der Hörstation werden in Interviews mit Expertinnen und Experten komplexe Sachverhalte, wie das Qualifizierungschancengesetz, einfach erklärt. In der ebenfalls neu konzipierten Rubrik „Erfolgsgeschichten aus der Weiterbildung“ erzählen Menschen von ihren Lebenswegen und wie sie von Beratenden des Beratungsnetzes Weiterbildung begleitet wurden. Mit diesen persönlichen Geschichten wird besonders denjenigen Bürgerinnen und Bürgern Mut zum lebenslangen Weiterlernen gemacht, die sich in einer Phase der Neuorientierung befinden.

3.5. Weiterbildungsbonus

Das Land Schleswig-Holstein unterstützt die berufliche Weiterbildung mit dem Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein. Dafür stehen im Rahmen des Landesprogramms Arbeit Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung.

Mit dem Weiterbildungsbonus werden Seminarkosten der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte, Auszubildende, Inhaberinnen und Inhaber von Kleinbetrieben und Freiberuflerinnen und Freiberufler gefördert. Beispielhaft zu erwähnen sind hier diverse Fortbildungen aus dem sozialen und medizinischen Bereich, aus dem die größte Gruppe der Absolventinnen und Absolventen hervorgeht. Aber auch Fortbildungen aus dem Handwerks- und kaufmännischen Bereich erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Der Zuschuss zu einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme aus Mitteln des ESF umfasst 50 % der zuwendungsfähigen Seminarkosten, die/der Arbeitgeberin/Arbeitgeber zahlt die restlichen Kosten.

Der Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein ist ein Erfolgsmodell.

Auch Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund können diese Förderung nutzen, sofern sie als Beschäftigte, Inhaberinnen und Inhaber von Kleinbetrieben oder Freiberuflerinnen und Freiberufler gelten.

BEST-PRACTICE

In der Praxis zeigt der Weiterbildungsbonus unmittelbare Wirkung:

Erwerb einer Qualifizierung mit Zertifikat⁸

Eine 51-jährige Frau mit einer abgeschlossenen Ausbildung zur Medizinisch-technischen Assistentin hat nach der Weiterbildungsberatung eine Fortbildung im Qualitätsmanagement mit Zertifikat absolviert. Damit ist sie in einer Tierklinik sowohl im Labor als auch im Qualitätsmanagement tätig. Finanziert wurde die Fortbildung mithilfe des Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein. Das mit der Fortbildung erlangte Zertifikat kommt nicht nur dem Unternehmen zugute, das nun ein Qualitätszertifikat anstrebt, sondern auch der Beschäftigten selbst, da somit ihre Aussichten auf berufliche Weiterentwicklung gestiegen sind.

Im Jahr 2019 wurden 1.157 Personen mit dem Weiterbildungsbonus gefördert.

Insgesamt wurden 6.591 Personen in der laufenden Förderperiode ab 2014 mit einer Gesamtfördersumme von rund 6.581.000 € durch den Weiterbildungsbonus unterstützt.

⁸ Autorin: Weiterbildungsberaterin Martina Holler, Telefon: 0160 59 19-024, E-Mail: bildungsberatung-mittelholstein@verdi-forum.de



3.6. Kursportal

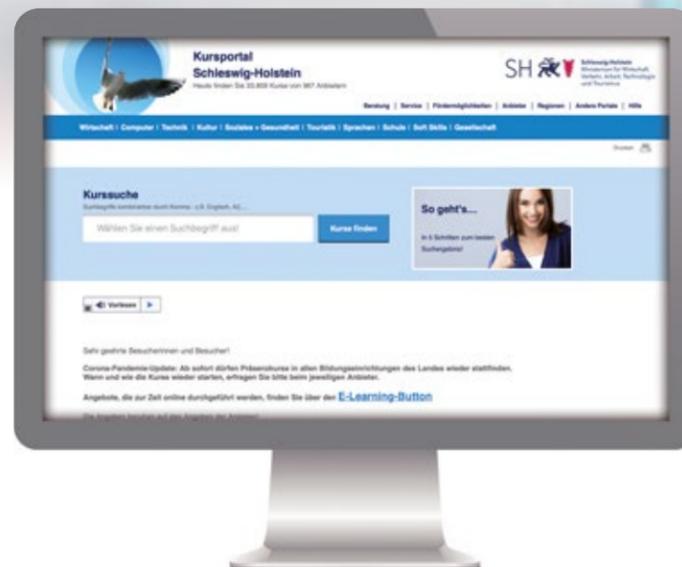
Die aus Landesmitteln geförderte Datenbank Kursportal Schleswig-Holstein (<https://sh.kursportal.info/>) enthält mehr als 32.000 Kurse aus den Bereichen Wirtschaft, Computer, Technik, Kultur, Soziales und Gesundheit, Touristik, Sprachen, Soft Skills und Gesellschaft.

Nahezu 1.000 Anbieter aus ganz Schleswig-Holstein sind im Kursportal registriert. Die Ergebnisse werden nach Anbieter, Termin, Dauer, Preis und Ort aufgelistet. Hier kann mittels Stichwortsuche nach Kursen und Lehrgängen gesucht werden von A wie Alphabetisierung bis Z wie Zeichen.

Auftrag und Zielsetzung des Kursportals ist es, das Weiterbildungsangebot in Schleswig-Holstein für alle Beteiligten und Interessierten umfassend, transparent, anbieterneutral und kundenorientiert abzubilden.

Das Kursportal umfasst das Landesportal, elf Regionalportale sowie das seit September 2017 verfügbare Fachportal „Deutsch als Fremdsprache“. Das sogenannte „Deutschportal“ hilft bei der Suche nach Deutschkursen und Angeboten für Migrantinnen und Migranten sowie für Geflüchteten, die der Integration in den Arbeitsmarkt dienen. Nach dem Vorbild des Kursportals Schleswig-Holstein ermöglicht es die Online-Suche nach freien und geförderten Deutschkursen für Sprachanfängerinnen und Sprachanfänger bis Fortgeschrittene, die ihr allgemeines und/oder berufliches Deutsch ausbauen wollen.

Aber auch andere Bereiche werden fortlaufend durch weitere Rubriken erfasst. So werden die Kurs- und Lernangebote je nach Lernform (E-Learning, Webinare, Blended Learning und anderes) eigenständig recherchierbar. Gerade in Zeiten von Corona kommt den erweiterten Recherchemöglichkeiten zu den genannten Formaten



besondere Bedeutung zu. Sie geben einen Überblick über die große Angebotsvielfalt und schaffen den Zugang zu einer modernen und zeitlich flexiblen Weiterbildung für vielfältige Zielgruppen.

Außerdem ist geplant, entsprechend des Bedarfs, der sich u.a. in Folge des am 01.03.2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ergibt, eine weitere Rubrik einzurichten, die sich speziell auf Anpassungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bezieht.

2019 haben insgesamt 296.696 Besuchende in den Weiterbildungsportalen recherchiert. Davon haben 170.679 Besuchende das Landesportal und 126.017 die Regional- und Fachportale genutzt. Das Fachportal „Deutschsprachkurse in Schleswig-Holstein“ wurde 2019 für 17.498 Recherchen genutzt.

3.7. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das neue „Aufstiegs-BAföG“ ermöglicht den Aufstieg auf der Karriereleiter Schritt für Schritt – in allen drei Fortbildungsstufen bis auf Master-Niveau.

Es gilt als das altersunabhängige Förderangebot für alle, die ihre Chancen mit einer Aufstiegsfortbildung nutzen wollen. Mit dem AFBG wird gefördert, wer sich mit einem Lehrgang oder an einer Fachschule auf eine anspruchsvolle berufliche Fortbildungsprüfung vorbereitet. Dazu zählen Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister, Technikerinnen und Techniker, aber auch Bankfachwirtinnen und Bankfachwirte sowie staatlich geprüfte Betriebswirtinnen und Betriebswirte.

Auch Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen, die zusätzlich eine Aufstiegsqualifizierung anstreben und die Voraussetzungen hierfür erfüllen, können eine AFBG-Förderung erhalten, ebenso wie Personen, die nach den öffentlich-rechtlichen Fortbildungsregelungen für eine Aufstiegsqualifizierung ohne Erstausbildungsabschluss zur Prüfung oder zur entsprechenden schulischen Qualifizierung zugelassen werden (z. B. Studienabbrechende oder Abiturientinnen und Abiturienten mit Berufspraxis). Mit dem AFBG werden in Schleswig-Holstein auch Erzieherinnen und Erzieher gefördert. Gerade in diesem Bereich konnte Schleswig-Holstein seit der Novelle im August 2016 einen sehr großen Anstieg der Anträge verzeichnen.

Die Förderung erfolgt teils als Zuschuss, der nicht mehr zurückgezahlt werden muss, und teils als Angebot der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) über ein zinsgünstiges Darlehen.

2017 sind in Schleswig-Holstein 4.605 Personen nach dem AFBG gefördert worden mit einem Fördervolumen von 6.700.000 €, davon beträgt der Anteil des Landes Schleswig-Holstein 1.474.000 €.

2018 sind 4.840 Personen mit insgesamt 10.400.000 € gefördert worden, davon beläuft sich der Anteil Schleswig-Holsteins auf 2.288.000 €.

2019 waren es 5.878 Personen. Die Gesamtausgaben hierfür betragen 11.000.000 €, der Anteil Schleswig-Holsteins liegt bei 2.420.000 €.

Nachdem der Bundestag am 14.02.2020 das Vierte Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (4. AFBGÄndG) beschlossen hat, hat auch der Bundesrat am 13.03.2020 diesem Gesetz zugestimmt. Das Gesetz tritt am 1. August 2020 in Kraft. Die Novellierung bringt erweiterte Fördermöglichkeiten, Leistungsverbesserungen und strukturelle Modernisierungen.

3.8. Bildungsfreistellung

Das Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein gewährt allen Beschäftigten in Schleswig-Holstein das Recht auf Bildungsfreistellung. Bildungsfreistellung (oft auch „Bildungsurlaub“ genannt) bedeutet Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zur Teilnahme an staatlich anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen. Der Bildungsfreistellungsanspruch eines Kalenderjahres wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungs-, Arbeits- oder Dienstverhältnisses erworben. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung umfasst fünf Arbeitstage in einem Kalenderjahr zur Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung sowie zur Qualifizierung für ehrenamtliches und zivilgesellschaftliches Engagement. Eine Übertragung (Verblockung) des nicht genommenen Bildungsurlaubs kann mit dem des Folgejahres verbunden werden.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung unterliegt der freien Wahl der Beschäftigten. Sie haben der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber die Absicht, Bildungsfreistellung zu beanspruchen, unverzüglich, spätestens sechs Wochen vor Beginn der Weiterbildungsveranstaltung, mitzuteilen.

Im Jahr 2019 sind 2.298 Veranstaltungen zur Bildungsfreistellung anerkannt worden.

Mit insgesamt 410 Anträgen wurden für Veranstaltungen des Themenbereichs der „Pädagogik/Psychologie“ die meisten Anträge gestellt.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 78.385 Teilnehmende an den durchgeführten anerkannten Veranstaltungen teilgenommen. 7.253 Teilnehmende haben ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahrgenommen. Das entspricht einer Quote von 9,3 %.

2019 gab es insgesamt 1.060.640 Anspruchsberechtigte. Hiervon haben 7.253 Personen Bildungsfreistellung beansprucht. Somit beläuft sich der prozentuale Anteil der Teilnehmenden mit Bildungsfreistellung an der Gesamtzahl der Anspruchsberechtigten für das Berichtsjahr auf 0,68 %.

4. Ausgewählte Maßnahmen 2019/2020

Im nachfolgenden Kapitel werden ausgewählte Projekte und Maßnahmen aus dem Jahr 2019 dargestellt.

Alle FI.SH-Arbeitsgruppen haben sich zunächst intensiv mit bereits bestehenden Initiativen und Maßnahmen beschäftigt, um auf diesen aufbauend weitere geeignete Aktivitäten zu entwickeln bzw. zu intensivieren.

4.1. Berufseinstieg erfolgreich gestalten

Die FI.SH-AG Ausbildung / Übergang Schule-Beruf beschäftigt sich unter Leitung des Fachreferates „Berufliche Ausbildung“ im MWVATT mit den bestehenden Projekten, um auf dieser Basis zu diskutieren und neue Ansätze für Projekte zu finden sowie bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln. Hierzu gibt es bereits zahlreiche Aktivitäten des Fachreferates, auf denen die AG ergänzend aufbaut, um besonders bedeutsame Ziele der FI.SH zu fördern.

„Niemand geht auf seinem Weg verloren“ ist das übergeordnete Ziel der **Jugendberufsagentur (JBA)**. Dazu haben sich die regionalen Akteure im Übergang Schule-Beruf, die Agentur für Arbeit (SGB III), das Jobcenter (SGB II) und die

Kommune/Stadt (Jugendhilfe SGB VIII) zu einer Kooperationsgemeinschaft zusammengeschlossen. Besonders intensive Zusammenarbeit besteht mit den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen vor Ort, häufig sind sie ebenfalls Kooperationspartner, und weiteren Netzwerkpartnern. Durch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit erfolgt die „Hilfe aus einer Hand und unter einem Dach“ und erspart dem jungen Menschen lange Wege im Behörden-Dschungel. Sie soll gewährleisten, dass Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre individuell beraten und unterstützt werden. Junge Menschen sollen unabhängig von ihrem Status und ihrem Wohnort die Beratung und Hilfe erhalten, die sie auf ihrem Weg von der Schule in den Beruf benötigen. Bisher wurden in zehn Kreisen und kreisfreien Städten Jugendberufsagenturen eröffnet. Mittlerweile gibt es in Schleswig-Holstein 20 Standorte in 17 Städten. Auf der Grundlage einer 2019 durchgeführten Evaluierung der JBA in Schleswig-Holstein soll die Arbeit dieser Einrichtungen weiter verbessert werden.

In den **Jugendaufbauwerken (JAW)** können schulentlassene junge Menschen berufsvorbereitende und beruflich qualifizierende Bildungsangebote bis hin zu dualen Ausbildungen wahrnehmen. Landesweit gibt es bereits 18 Einrichtungen im Jugendaufbauwerk als Träger der beruflichen Bildung.

Des Weiteren gibt es sieben **Produktionsschulen**, die sich an junge Menschen unter 25 Jahren mit Hauptwohnsitz in Schleswig-Holstein richten, die keinen Schul- oder beruflichen Abschluss haben und bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als Ausbildungsplatz suchend oder arbeitslos gemeldet sind.

2019 startete das Projekt **„FitB - Frauen in technischen Berufen“**. Ziel der Projektarbeit ist es, Mädchen und junge Frauen für die duale Ausbildung in einem technischen Beruf zu werben. Dies soll erreicht werden durch die Einrichtung eines landesweiten Netzwerkes, Organisation regelmäßiger Netzwerktreffen, Durchführung von Informationsveranstaltungen und Etablierung ausbildungsbegleitender Angebote zur Stärkung der Zielgruppe. Zu diesen Angeboten zählen z. B. Berufsbezogenes Coaching, Präsentationstraining/Bewerbungstraining oder Bewerbungstraining/Selbstbehauptungstraining, sowie Schnupperkurse im Bereich Technik (IT, Holz, Metall, Bau, Elektro).

Das MBWK fördert mit Landesmitteln in Höhe von 2,9 Mio. € jährlich im Rahmen des Landesprogramms Arbeit der ESF-Förderperiode 2014-2020 die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher und ihren möglichst direkten Anschluss vor allem in betriebliche Ausbildung durch das Projekt **Handlungskonzept PLuS (Praxis, Lebensplanung und Schule)**. Die Durchführung von Coachings und Potentialanalysen ab Jahrgangsstufe 8 in den Gemeinschaftsschulen, Förderzentren Lernen und in der Ausbildungsvorbereitung Schleswig-Holstein (AV-SH) der berufsbildenden Schulen soll die Anzahl der Jugendlichen mit einem Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (ESA) erhöhen. Die Anzahl der am Programm teilnehmenden Schülerinnen und Schüler, von denen 25% einen Migrationshintergrund haben, liegt im Juli 2020 bereits bei 26.269 Jugendlichen. Die Quote der direkten Einmündung der Teilnehmenden in eine Berufsausbildung ist laut Evaluation (2019) mit 22% stabil im Vergleich zum Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt (ESF-Förderperiode 2007-2014) geblieben.

Seit 2011 wird das Projekt **„Übergang Schule und Beruf“ („ÜSB“)** landesweit in Kooperation mit dem MSGJFS, der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

und dem MBWK umgesetzt, um die Gruppe der schwerbehinderten Schülerinnen und Schüler am Übergang Schule - Beruf durch die Integrationsfachdienste ab der Vorabgangsklasse zu unterstützen. Ziel ist auch, durch entsprechende Praktika ggf. die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem ersten Arbeitsmarkt durch Praktika zu ermöglichen.

Der prognostizierte Fachkräfteengpass kann zu einem bedeutenden Teil verringert werden, indem die duale Ausbildung gestärkt und attraktiv gestaltet wird, sodass künftige Fachkräfte sich für diesen Weg entscheiden. Im folgenden Punkt werden die einzelnen Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Ausbildung dargestellt.

4.2. Berufliche Ausbildung stärken

Schleswig-Holstein benötigt gut ausgebildete Fachkräfte, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Ein zentrales politisches Thema sind daher die Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung und die Förderung entsprechenden Berufswahlverhaltens am Übergang Schule-Betrieb durch neue Impulse in der Zusammenarbeit.

Regionale Partnerschaft Schule - Betrieb und Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter: Im Rahmen der FI.SH-AG „Ausbildung / Übergang Schule - Beruf“ der FI.SH wurde das Konzept der Regionalen Partnerschaft Schule - Betrieb entwickelt: Aufbauend auf der Fachexpertise und dem Netzwerk der Regionalen Fachberatung Schule - Betrieb wird diese ab 2020 als regionale Anlaufstelle für die Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben weiterentwickelt und gestärkt. Hierbei geht es darum, das Zusammenwirken von Schulen und Betrieben in der Beruflichen Orientierung zu gestalten, u. a. durch den Einsatz von Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter. Dabei sollen vor allem duale Berufsausbildungen durch



neue Impulse in der Zusammenarbeit attraktiver und das Berufswahlverhalten Jugendlicher im Sinne der Gewinnung zukünftiger qualifizierter Fachkräfte unterstützt werden. Maßgeblich dafür ist die enge Kooperation von den Kreisfachberatungen für Berufliche Orientierung, den Koordinierenden Schule Wirtschaft / Berufliche Orientierung, den Agenturen für Arbeit und den Jugendberufsagenturen bzw. ähnlichen Strukturen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit.

Das Projekt wird aus Landesmitteln gefördert. Die Regionale Partnerschaft Schule – Betrieb 2020-22 erhielt 396.593,32 €, die Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter 2020-22 erhielten 207.665,10 €.

Die **Regionale Ausbildungsbetreuung**: Ziele des Projektes sind die Verhinderung von endgültigen Ausbildungsabbrüchen bzw. Umorientierung in alternative berufliche Bildungsmöglichkeiten, um zukünftige Fachkräfte zu sichern und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erhalten. 2020 konnte das Projekt sein 25-jähriges Bestehen feiern, was den nachhaltigen Erfolg des Handlungsansatzes verdeutlicht (www.ausbildungsbetreuung.de).

Die Regionale Ausbildungsbetreuung ist als Aktion C3 Teil des Landesprogramms Arbeit und wird aus ESF- und Landesmitteln gefördert. Für die Jahre 2019/2020 beläuft sich die Fördersumme auf 1,63 Mio. € (880.000 € Landesmittel aus dem Landesprogramm Arbeit, 750.000 € ESF-Mittel).

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU): Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) ergänzt die betriebliche Ausbildung dort, wo der Ausbildungsbetrieb die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten nicht oder

nicht im vollen Umfang vermitteln kann. Viele der kleinen Handwerksbetriebe in Schleswig-Holstein sind nicht in der Lage, die erforderliche inhaltliche Bandbreite der Ausbildung abzudecken, und könnten ohne Unterstützung keine Ausbildungsplätze einrichten. Das Projekt wird aus ESF- und Landesmitteln nach der Rahmenrichtlinie gefördert.

Für 2019 sind 2,85 Mio. € bewilligt worden, davon 1,1 Mio. € Landesmittel und 1,75 Mio. € ESF-Mittel.

Ausbildung und Integration für Migranten (AIM): Insgesamt werden vier Personalstellen gefördert für Beratungsangebote in den Anlaufstellen Lübeck, Elmshorn und Kiel/Neumünster sowie für die standortübergreifende Werbung und Vorbereitung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten für den öffentlichen Dienst. Für Jugendliche aller Nationalitäten (in steigendem Maße Ratsuchende mit Fluchthintergrund) sowie für Betriebe wird Hilfestellung in allen Ausbildungsfragen geboten. Durchgeführt werden Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Kompetenzvermittlung sowie Begleitung und Coaching während der Ausbildung.

Des Weiteren entwickelte die AG das Vorhaben der **„Teilzeitausbildung für alle!“**. Dieses Pilotprojekt wurde von der Steuerungsgruppe der FLSH im November 2019 beschlossen und startete zum 01.01.2020 in Kooperation mit den Handwerkskammern Lübeck und Flensburg sowie der Industrie- und Handelskammer Lübeck. Zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes und damit der Ausbildungssituation in Schleswig-Holstein insgesamt sollen Teilzeitausbildungsplätze in betriebliche Strukturen integriert und somit als Regelausbildungsform etabliert werden. Eine passgenaue Vermittlung von Interessierten in

Teilzeitausbildungsplätze erhöht den Projekterfolg ebenso, wie eine begleitende Betreuung und Unterstützung von Betrieben und Auszubildenden bis zum Berufsabschluss.

Ergänzend weisen wir auf die 2019 veröffentlichte Broschüre „Fachkräftesicherung im echten Norden. Ausbildung in Schleswig-Holstein“ hin. In dieser Broschüre sind die oben dargestellten Projekte „Berufliche Bildung“ detaillierter dargestellt und mit Ansprechpersonen hinterlegt.

Die Broschüre ist auf der Homepage der Landesregierung zu finden: <https://schleswig-holstein.de/Landesregierung/VII/Service/Broschueren>

4.3. Weiterbildung stärken

Die Weiterbildung gilt als wesentliches Mittel gegen den drohenden Fachkräftemangel und als Schlüssel zur Bewältigung des digitalen Wandels in der Arbeitswelt. Durch mehr und passgenaue Weiterbildung sollen die Menschen auf künftige berufliche Herausforderungen vorbereitet werden.

Am 14.11.2019 fand der **5. Schleswig-Holsteinische Weiterbildungstag** mit dem Thema „Weiterbildung und Arbeitswelt im Wandel“ in Kiel statt. Insgesamt nahmen 80 Personen teil, darunter Vertretende der Landesregierung, der Kammern, Volkshochschulen und weiteren weiterbildungsbezogenen Institutionen. Kern des Weiterbildungstages 2019 waren neben einem Keynote-Vortrag verschiedene Vorträge, die in drei World-Cafés präsentiert und intensiv diskutiert wurden.

In den FLSH-Arbeitsgruppen „Digitalisierung der beruflichen Weiterbildung“ und „Digitalisierung in der Weiterbildungsbranche“ werden die Veränderungen der Weiterbildung aufgrund des strukturellen Wandels durch die Digitalisierung thematisiert.

Der demografische und technologische Wandel werden die wirtschaftliche und strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes beschleunigen und verstärkte qualifikatorische Anpassungsprozesse bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fordern. Dies betrifft, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Qualifikation, Beschäftigungsbranche und Betriebsgröße. Für die Beschäftigten und die wirtschaftliche und technologische Leistungsfähigkeit der Unternehmen ist es von großer Bedeutung, dass dieser Strukturwandel gelingt und die damit verbundenen neuen und veränderten Beschäftigungschancen genutzt werden.

Um Fachkräfteengpässe zu vermeiden, muss daher v. a. die betriebliche Weiterbildung deutlich gestärkt werden. Der Weiterbildungsbedarf wird durch die Digitalisierung steigen und damit einhergehend innerbetriebliche Lernformate sowie das Learning on the Job an Bedeutung gewinnen. Technische Entwicklungen sowie der betriebs- und arbeitsorganisatorische Wandel müssen konsequenter zusammengedacht werden und sich in entsprechenden Weiterbildungen niederschlagen. Um die notwendige Weiterbildung der Beschäftigten bei anhaltend hoher Auftragslage und hohem Arbeitsanfall realisieren zu können, sind neben den spezifischen Qualifizierungsinhalten auch alternative Formen der Weiterbildung in den Blick zu nehmen.



Das Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung (s. Kap. 3.2) wird daher sein an KMU gerichtetes Beratungsspektrum mittelfristig intensiver auf die Auswirkungen der Digitalisierung und den damit zusammenhängenden Qualifizierungsbedarf ausrichten.

Darüber hinaus sollen Informationen zu Beratungs- und Förderleistungen zu den Themen berufliche Weiterbildung und Digitalisierung noch besser aufbereitet und im Internet bereitgestellt werden.

Auch die Weiterbildungsbranche selbst steht vor einem strukturellen Wandel, will sie die Nachfrage an digitalisierten Lehr- und Lernformaten und Weiterbildungsangeboten zu digitalen Fragestellungen insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen der Corona-Krise angemessen bedienen. Dazu müssen Beschäftigte in den Weiterbildungseinrichtungen entsprechend qualifiziert werden.

Diese Themen sind Gegenstand der FI.SH-AG „Digitalisierung in der Weiterbildungsbranche“.

Eine Befragung unter 21 Weiterbildungsakteuren und -unternehmen aus Schleswig-Holstein hat 2018 ergeben, dass bereits ein Fachkräftemangel in Hinblick auf digitale Lehr- und Lernformate besteht. Der „Trendmonitor Weiterbildung 2018“ stellt fest, dass trotz einer hohen Digitalisierungsaффinität der Unternehmen nach wie vor Präsenzseminare in der beruflichen Weiterbildung dominieren, wobei hier coronabedingt deutliche Beschleunigungsprozesse eingetreten sein dürften.

Bisher gab es kein Instrument zur Erfassung digitaler Kompetenzen von Lernbegleitenden. Vor diesem Hintergrund entwickelte die FI.SH-AG das Projekt „**Digital Basics for digital Trainer**“, das über ein kostenloses Selbstlernprogramm (MOOC, Massive Open Online Course) die digitalen Kompetenzen von Lernbegleitenden erfasst und auswertet. Darauf aufbauend können Anwendende in einem Umfang von 20 bis 30 Stunden ihre digitalen Kompetenzen erweitern und nach einer automatisierten Kompetenzprüfung in Abhängigkeit ihrer Erfolgsquote ein Zertifikat erhalten. Mit über 66.000 € fördert das MWVATT dieses Projekt, dessen Federführung bei der Technischen Hochschule Lübeck liegt. Der MOOC wird ab Sommer 2020 auf drei verschiedenen Lernplattformen bereitgestellt werden. Für weitere Lernphasen wird ein Curriculum erstellt.

Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Innovation, die der gesamten Weiterbildungsbranche in Schleswig-Holstein zugutekommt und diese unterstützt, die an sie im Rahmen der Digitalisierung gestellten Anforderungen zu bewältigen.

Das Projekt umfasst ein Gesamtvolumen in Höhe von 88.858 € und erstreckt sich über den Zeitraum November 2019 bis Februar 2021. Insgesamt fließen 66.643,50 € Landesmittel in dieses Projekt ein. Dies entspricht einer Förderquote von 75 %.

4.4. Erwerbsbeteiligung und Integration in den Arbeitsmarkt verbessern

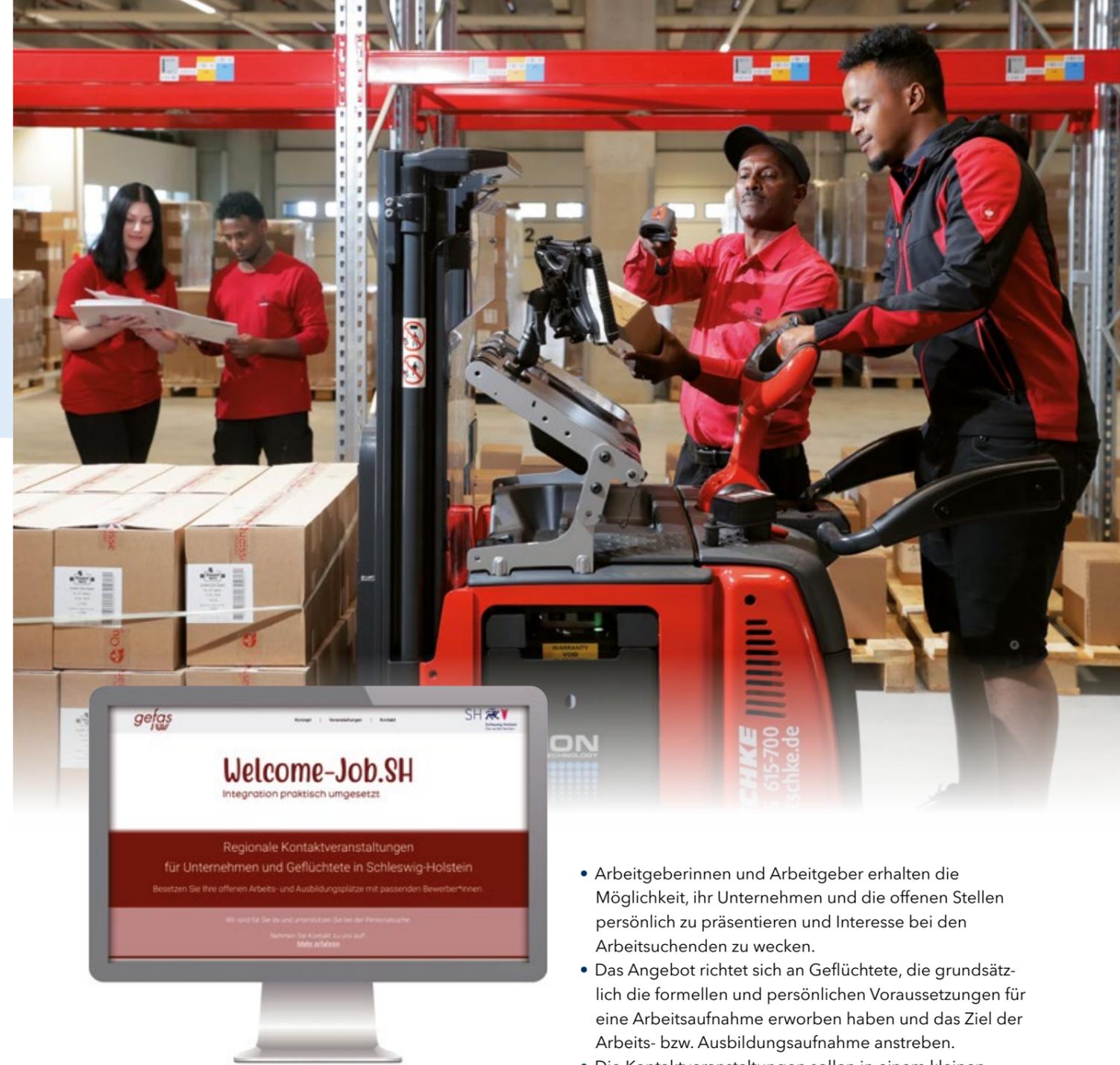
Die FI.SH setzt sich dafür ein, die auf dem Arbeitsmarkt bisher noch immer unterrepräsentierten Gruppen besser zu erreichen. Daher wurde ergänzend zu bereits bestehenden Aktivitäten für diese Zielgruppen die FI.SH-AG „Erwerbsbeteiligung und Integration in den Arbeitsmarkt“ gegründet.

Das Themenportfolio richtet sich u.a. auf das Erwerbspotenzial von Frauen, Älteren und Migrantinnen und Migranten.

Da sich in dieser Zielgruppe gehäuft sogenannte Mini-jobber befinden, wurden Informationen veröffentlicht, die dazu ermutigen sollen, von einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu wechseln. <https://kofw-sh.de/fachkraeftesicherung/umwandlung-von-minijobs>

Geflüchtete stellen ein nicht zu vernachlässigendes Potenzial für zukünftige Fachkräfte dar. Viele auch landesseitig geförderte Maßnahmen von der arbeitsmarktrechtlichen Erstberatung über beispielsweise Sprachschulungen, die Vermittlung von Praktika oder Einstiegsqualifizierungen unterstützen Geflüchtete bei ihren ersten Schritten auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt.

Die FI.SH-AG hat dazu in Kooperation mit den Netzwerken „Frau und Beruf“, „Mehr Land in Sicht“ und „Alle an Bord“ ein Format entwickelt, durch welches insbesondere geflüchtete Frauen sich über Wege und Möglichkeiten informieren können, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, und bietet dazu Veranstaltungen in verschiedenen Regionen Schleswig-Holsteins an. Für die geflüchteten Frauen haben bisher zwei Veranstaltungen in Henstedt-Ulzburg und Bad Segeberg stattgefunden, zwei weitere sind für den Herbst 2020 in Kiel und im Kreis Dithmarschen geplant.



Das Projekt „**Welcome-Job.SH**“ wird vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein gefördert und unterstützt Geflüchtete bei der Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

- In dem Projekt werden regionale Kontaktveranstaltungen für Geflüchtete und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber organisiert, um die Schnittstelle zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete zu verbessern.
- Es sollen dabei in Absprache mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern in Schleswig-Holstein Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und arbeitssuchende Geflüchtete zusammengebracht und unterstützt werden.

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten die Möglichkeit, ihr Unternehmen und die offenen Stellen persönlich zu präsentieren und Interesse bei den Arbeitssuchenden zu wecken.
- Das Angebot richtet sich an Geflüchtete, die grundsätzlich die formellen und persönlichen Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme erworben haben und das Ziel der Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme anstreben.
- Die Kontaktveranstaltungen sollen in einem kleinen Rahmen durchgeführt werden, um regionalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und arbeitssuchenden Geflüchteten einen intensiven Austausch zu ermöglichen.

Durch das Projekt sollen eine zunehmende und nahezu flächendeckende Sensibilisierung der Personalverantwortlichen für das Thema Beschäftigung/Ausbildung von Geflüchteten - und neben den direkten Einstellungen und Übernahmen auch dauerhafte Integrationswege im Land entstehen.

2019 wurde „Welcome-Job.SH“ mit 72.409,02 € aus Landesmitteln bezuschusst. 2019 sind 9 Veranstaltungen durchgeführt worden, an denen 76 Betriebe und 226 Geflüchtete teilgenommen haben.



4.5. Branchen

Im Rahmen der Neuausrichtung der FI.SH wurden folgende Branchen in den Fokus genommen:

4.5.1. Pflege

Angesichts des demografischen Wandels und der Entwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft in Schleswig-Holstein steigt der Bedarf an sozialen Dienstleistungen. Der Sozial- und Gesundheitssektor hat eine Schlüsselbedeutung für die Gesellschaft und leidet bereits heute an einem erheblichen Fachkräftemangel. Der Bedarf an Pflegeleistungen wird sich künftig noch erhöhen, sodass gemeinsame Anstrengungen zur Besserung der Fachkräftelage dringend erforderlich sind.

Themenschwerpunkte der (Alten-)Pflege, insbesondere die Schlussfolgerungen aus dem vom KoFW durchgeführten **Branchencheck „Fachkräfte in der Altenpflege in Schleswig-Holstein“**, wurden in einem FI.SH-AG-ähnlichen Gremium (AG Pflege) aufbereitet und anschließend im Rahmen eines vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren, dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus, dem Forum Pflegegesellschaft und dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung organisierten **Thementages „Personalgewinnung und -bindung in der**

Pflege alter Menschen“ vorgestellt und in verschiedenen Formaten diskutiert.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren hat darüber hinaus beispielhaft folgende Projekte zur Fachkräftegewinnung auf den Weg gebracht:

Care4future - Schülerinnen und Schüler für die Pflege begeistern

Aufbau regionaler Netzwerke von allgemeinbildenden Schulen, Pflegeschulen, Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Arbeitsagenturen mit dem Ziel, Schülerinnen und Schülern der Klassenstufen 8 und 9, die sich noch in der Berufsorientierung befinden, den Pflegeberuf nahezubringen und somit einen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung zu leisten. 2019 sind bereits vier Netzwerke errichtet worden, weitere befinden sich im Aufbau.

MOOC - Jobchance: Durchstarten in der Alten- und Krankenpflege

Schaffung eines kostenlosen und offenen Online-Kurses zum Thema Pflege, der insbesondere geflüchteten Menschen und anderen Interessierten anschaulich die Berufsfelder der Alten- und Krankenpflege darstellt. Mit dem Online-Kurs besteht seit 2019 ein niedrigschwelliges Angebot, um junge Menschen über Jobchancen in der Pflege zu informieren und zu einer Ausbildung in der Pflege zu motivieren.

4.5.2. Handwerk

Für das Handwerk hat das KoFW 2019 in Zusammenarbeit mit Handwerk Schleswig-Holstein e.V., den Handwerkskammern und perfakta.SH e.V. (Handwerk in Zahlen) zunächst eine **Umfrage für Schulen** konzipiert. Ziel dieser Umfrage ist es, herauszufinden, wie die Schülerinnen und Schüler zu einer Ausbildung im Handwerk stehen und woran es liegt, dass viele eine handwerkliche Ausbildung nicht in Betracht ziehen. Die Durchführung ist an die Wiedereröffnung der Schulen gekoppelt. Auf Grundlage der Umfrage sollen Handlungsempfehlungen für alle an der Ausbildung im Handwerk beteiligten Akteure abgeleitet werden, um so auf lange Sicht wieder mehr Jugendliche für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern.

In der aus den Vorarbeiten resultierenden, im Januar 2020 offiziell ins Leben gerufenen FI.SH-AG Handwerk arbeiten Fachkräfteberatende, der Geschäftsführer von Handwerk Schleswig-Holstein e.V. stellvertretend für die Handwerkskammern in Schleswig-Holstein, der Geschäftsführer von perfakta.SH e.V. (Handwerk in Zahlen), sowie Mitarbeitende des KoFW und des MWVATT zusammen. Für 2020 sind erste Aktivitäten geplant, bei denen es vor allem um die Nachwuchssicherung und die Fachkräftebindung in Unternehmen geht. Im Handwerk gilt es vor allem, die Ausbildung attraktiver zu gestalten, die ausgebildeten Fachkräfte an die Unternehmen zu binden und die kleinen Unternehmen dabei zu unterstützen, wettbewerbsfähig zu bleiben.



4.5.3. Logistik

Die AG Logistik arbeitet mit Expertinnen und Experten verschiedener Professionen an Lösungsansätzen für die Fachkräftebindung und -gewinnung im gesamten Logistikbereich.

Die Projektidee, Geflüchtete in die Unternehmen der Logistikbranche zu vermitteln und beim Prozess gezielt zu begleiten, ist von der Arbeitsgruppe aufgegriffen worden. In Kooperation mit dem Mobilen Integrationsteam des Deutschen Roten Kreuzes Kiel und dem Unternehmensverband Logistik startete 2019 das zweijährige Projekt **„Vermittlung von Geflüchteten in die Unternehmen der Logistikbranche“**.

Die Projektkosten von rund 1,03 Mio. € werden durch Eigenmittel der Projektpartner und durch die Förderung des Landes in Höhe von rund 900.000 € Landesmitteln getragen.

Dabei stehen neben der Gewinnung und Unterstützung von Auszubildenden für alle Berufe in der Logistikbranche auch die Akquise neuer Ausbildungsbetriebe im Mittelpunkt sowie die Prüfung einer Übertragbarkeit des Projektansatzes auf andere Branchen.

Die langjährigen Erfahrungen des multikulturellen Mobilen Integrationsteams im Bereich der niederschwelliger Beratung fließen in die landesweite Vermittlung und Begleitung von Geflüchteten in Ausbildungsberufe der Logistikbranche ein – sowohl im kaufmännischen Bereich als auch in den Berufsfeldern des Güter- und Personenverkehrs sowie der Hafen- und Lagerlogistik. Insbesondere für ältere Bewerbende ist – bei entsprechenden Voraussetzungen – die Vermittlung in verkürzte Qualifizierungsmaßnahmen zum Berufskraftfahrenden möglich.



Übergabe des Zuwendungsbescheides durch Staatssekretär Dr. Rohlf; Foto: M. Fischer/fischertext.de

Stationen im Vermittlungsprozess

Akquise

- Akquirierung von Auszubildenden (m/w/d)
- Akquirierung von Betrieben: Gerne unterstützen wir auch Betriebe, die erstmalig ausbilden!
- Informationsveranstaltungen und Jobmessen

Bewerbung

- Bewerbungsscreenings in Theorie und Praxis mit Eignungstest
- Vermittlung in Betriebe (ggf. mit Praktikum)
- individuelle Vorbereitung und Begleitung zu Bewerbungsgesprächen
- Unterstützung der Auszubildenden und Betriebe bei allen Formalitäten

Begleitung

- Alltagsbegleitung/-beratung zur Unterstützung der Klienten bei individuellen Bedarfslagen
- Sprach- und Kulturmittlung in Betrieb und Berufsschule, einschließlich Konfliktmittlung
- interkulturelle Schulung im Betrieb, in Kooperation mit dem Projekt „Mehr Land in Sicht“
- Organisation von fachspezifischem Zusatzunterricht über Berufsschulen und Bildungsträger

Projektentwicklung konkret:

- Bis Ende 2019 haben 56 Geflüchtete aus ganz Schleswig-Holstein die Ausbildung bzw. eine Qualifizierung zum Berufskraftfahrer begonnen. Die über 20 Ausbildungsbetriebe der Logistikbranche liegen schwerpunktmäßig im Großraum Flensburg, Kiel, Neumünster, Lübeck und Hamburg.
- Seit November 2019 nehmen die Azubis parallel zur Berufsschule an einem vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Fachsprachkurs für Deutsch teil.

Seit November 2019 sind bereits 54 Screenings mit Einzelbewerbern für den Ausbildungsbeginn 2020 durchgeführt worden. Die Vermittlung in Unternehmen hat begonnen.

4.5.4. Tourismus

Die FI.SH-AG Tourismus hat sich intensiv mit den spezifischen Gründen des Fachkräftemangels in der Tourismuswirtschaft befasst. Die Mitglieder der AG verschafften sich einen Überblick über laufende und bereits abgeschlossene Projekte verschiedener Träger, um daraus sinnvolle und gut umsetzbare Maßnahmen abzuleiten. Dabei sind potenziell für die Tourismuswirtschaft interessante Zielgruppen des deutschen, europäischen und außereuropäischen Arbeitsmarktes in den Blick genommen worden (Langzeitarbeitslose, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund, Teilzeitkräfte, Ausbildungsinteressierte, Geflüchtete, Fachkräfte aus Drittstaaten etc.). Des Weiteren wurden auch die Hindernisse erörtert, die es der Branche erschweren, Fach-, Arbeits- und Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Als besonders gut für eine schnelle Umsetzung geeignete Maßnahmen wurden die Ausweitung bestehender Projekte wie die **„Guten Gastgeber“** und die Umsetzung niedrighschwelliger Angebote wie das Projekt **„Teilqualifizierung im Gastgewerbe“** identifiziert und angeschoben.

Die Initiative „Gute Gastgeber“ wurde im Februar 2020 bei einem Treffen der regionalen Ausbildungsbetriebe mit der IHK, Berufsschulen und der Agentur für Arbeit in Ostholstein vorgestellt. In diesem Rahmen wurde auch für eine Umsetzung des Modells in der Region geworben.

Die Initiative ist aus einem geförderten Corporate-Social-Responsibility-Projekt in der Region Neumünster/Mittelholstein entstanden. 2016 hat das Unternehmensnetzwerk in Neumünster eine Fachkräfteoffensive gestartet, um Jugendliche mit Fluchthintergrund über eine Einstiegsqualifizierung in eine Ausbildung in HoGa-Berufen heranzuführen. Das ist durch die enge Vernetzung zwischen Berufsschulen und Unternehmen sowie weiteren beteiligten Institutionen und Organisationen, wie z. B. Willkommenslotsen, Kammern und Jobcenter gelungen. Aufgrund der positiven Erfahrungen in dem Projekt soll ein Transfer der Initiative in andere Regionen unter dem Dach der FI.SH erprobt werden. Im ersten Schritt wird die Region Ostholstein/Lübeck im Fokus stehen.

Das Projekt „Teilqualifizierung Gastgewerbe“ wurde durch die beteiligten Akteure in der Branche (IHK Flensburg, Agentur für Arbeit Flensburg, Wirtschaftsakademie SH und DEHOGA Schleswig-Flensburg) in der Vorbereitung einer Teilqualifizierungspilotphase für den Flensburger Kammerbezirk bekannt gemacht. Im selben Zuge wurden auch potenzielle Interessenten für die Teilnahme an der Qualifizierung geworben.

Im Herbst 2020 soll das erste Teilqualifizierungsmodul bei Erreichen der angestrebten Mindestteilnehmerzahl starten. Teilqualifikationen (TQ) sind aus anerkannten



Ausbildungsberufen abgeleitete Kompetenzfelder, mit denen sich formal geringqualifizierte Erwachsene schrittweise weiterbilden können, um später einen Berufsabschluss nachzuholen. Konkret richten sich TQ an Erwachsene über 25 Jahre, die keinen Berufsabschluss oder nur einen Abschluss in einem veralteten Beruf ohne Beschäftigungsmöglichkeiten haben, arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, aber auch an geflüchtete Menschen mit guter Bleibeperspektive.

Begleitend und um künftige Projekte noch besser zu fundieren, wurde eine Umfrage unter Auszubildenden des Gastgewerbes zu ihrer Zufriedenheit mit dieser Branche entwickelt. Die Umfrageergebnisse wurden durch das KoFW ausgewertet und sollten auf dem Landesverbandstag des Hotel- und Gaststättenverbands DEHOGA Schleswig-Holstein e. V. am 23.03.2020 anlässlich der Fachtagung „Fachkräfte finden, Fachkräfte binden“ präsentiert werden. Aufgrund der Corona-Pandemie musste die Veranstaltung jedoch abgesagt werden. Die Ergebnispräsentation, verbunden mit einer Diskussion und Information über Unterstützungsangebote, soll nach der Sommerpause (soweit Veranstaltungen wieder möglich sind) nachgeholt werden. Alternativ wird eine Vorabveröffentlichung der Umfrageergebnisse geprüft.

Corona-bedingt ruht das Engagement in vielen Projekten. Viele Unternehmen in der Hotellerie und im Gastgewerbe kämpfen aktuell mit den Auswirkungen der Coronakrise und den Herausforderungen des Wiederauffahrens ihrer Betriebe. Sobald die Situation es zulässt, sollen die Projektideen (wenn möglich) wieder aufgegriffen und weiterverfolgt werden.

4.6. Fachkräfteeinwanderung

Seit Sommer 2019 fand in der FI.SH-AG Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG) ein regelmäßiger Austausch zur Vorbereitung der Umsetzung des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes statt, das am 01.03.2020 in Kraft trat. Die FI.SH-AG Fachkräfteeinwanderungsgesetz unter Leitung des MWVATT setzt sich zusammen aus Teilnehmenden des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung, des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren, der RD Nord der Bundesagentur für Arbeit, dem KoFW, den Kammern und Anerkennungsstellen, Verbandsvertretern sowie Mitarbeitenden des MWVATT.

Durch das FKEG entfällt für Fachkräfte mit beruflicher Bildung / anerkannter Qualifikation die sogenannte Vorrangprüfung sowie die Begrenzung auf sogenannte Engpass-/Mangelberufe. Fachkräfte nach dem FKEG sind

drittstaatsangehörige Ausländerinnen und Ausländer, die eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzen oder einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben. Sie können eine Beschäftigung als Fachkraft ausüben, zu der die erworbene Qualifikation sie befähigt.

Das KoFW entwickelte im Rahmen der FI.SH-AG eine **Online-Bedarfumfrage**, die per E-Mail an alle Unternehmen in Schleswig-Holstein versandt wurde. In dieser Umfrage wurde das Interesse an Fachkräften aus Drittstaaten erfragt. Ein zentrales Ergebnis dieser Umfrage war, dass 70 Unternehmen gezieltes Interesse bekunden und sich Unterstützung und Begleitung beim Prozess der Anwerbung und Einwanderung wünschen. An die Unternehmen sollen im nächsten Schritt gezielt Informationen, Handlungsempfehlungen und Beratungsangebote herangetragen werden. Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind aufgrund der Corona-Pandemie ausgesetzt bzw. ins Stocken geraten, werden jedoch weiter verfolgt.

Das MWVATT hat am 02.12.2019 gemeinsam mit der IHK SH und der RD Nord der Bundesagentur für Arbeit eine **Fachveranstaltung** mit rund 140 Teilnehmenden aus der schleswig-holsteinischen Wirtschaft organisiert, in deren Rahmen über Perspektiven und Hintergründe der neuen gesetzlichen Möglichkeiten informiert und Netzwerkarbeit geleistet wurde.

Das KoFW fungiert neben den Arbeitgeberservices der Bundesagentur für Arbeit als Ansprechpartner im Sinne einer Erstanlaufstelle für Fragen zur Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten nach Schleswig-Holstein. Vor dem Hintergrund des im Gesetz verankerten beschleunigten Fachkräfteverfahrens wurde zudem ein neues Dezernat „Fachkräfteeinwanderung“ als zentrale Ausländerbehörde am Landesamt für Ausländerangelegenheiten gegründet. Dieses nahm zum 01.03.2020 seine Arbeit auf.

Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) ist seit dem 01.02.2020 als bundesweit zentrale Kontaktstelle für interessierte Fachkräfte und Anerkennungsuchende tätig, die sich im Ausland befinden.

Die Voraussetzungen, Verfahren und Zuständigkeiten bei der Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten sind komplex, weshalb diese im Rahmen der FI.SH-AG „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ auch weiterhin zum Zwecke der Koordination, Vernetzung und Information begleitet werden sollen.

4.7. Gezieltes Standortmarketing für Fachkräfte

#bleib-oben-Kampagne

Ein Schwerpunkt der Standortmarketingkampagne des Landes Schleswig-Holstein liegt in der Ansprache (zukünftiger) Fachkräfte. Die Kampagne unter dem Motto **#bleib oben** unterstützt seit April 2018 die Fachkräfteinitiative des Landes und ist insbesondere auf ihre Ziele und Schwerpunktbranchen ausgerichtet. Die Ansprache der Zielgruppen erfolgt vor allem über die Social-Media-Plattform Instagram. Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende. Mit dieser Kampagne werden die Standortvorteile und Möglichkeiten einer dualen Berufsausbildung in Schleswig-Holstein dargestellt. Zudem werden den Jugendlichen Karriere-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Die Umsetzung erfolgt mit diversen Maßnahmen, z. B. mit Influencern auf Instagram oder Testimonial-Videos auf Youtube. Des Weiteren gab es 2019 eine Foodtruck-Aktion an Berufsschulen und regionalen Berufsbildungszentren in Schleswig-Holstein.

Die #bleib-oben-Kampagne ist auf diversen Veranstaltungen und Berufsinformationsmessen präsent und erreichte 2019 mit ihren Maßnahmen eine beachtliche Reichweite in der Zielgruppe: Dem Instagram-Kanal folgen über 2.000 Follower und es wurden 6 Mio. Profile erreicht.

Food-Truck Ahoi!

Nach der Berufsschule ist vor dem Brötchenwerb: Vom 25.04. bis 22.05.2019 war der **#bleib-oben-Foodtruck** unterwegs an regionalen Berufsbildungszentren im echten Norden. Unter dem Motto „Fisch & Tipps“ konnten sich die Berufsschülerinnen und Berufsschüler zu den nächsten Schritten auf ihrem Werdegang in Schleswig-Holstein informieren und sich dabei ein Gratis-Fischbrötchen schmecken lassen.

#bleib oben



Minister Dr. Bernd Buchholz im #bleib-oben-Foodtruck; Foto: Wirtschaftsministerium

5. Bilanz und Ausblick

Die Neuausrichtung der FI.SH auf eine effiziente und zielorientierte Initiative ist in 2019 erfolgreich gestartet. Die Bilanz des ersten Jahres in der neuen Struktur zeigt, dass viele Projekte und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung entwickelt werden konnten und außerdem ein hoher Bedarf an einem intensiven Austausch in den verschiedenen FI.SH-AGen und über diese hinweg besteht.

Dies spiegelt sich in der ergebnisorientierten Arbeitsweise und dem hohen Engagement in den FI.SH-Arbeitsgruppen, in der FI.SH-Steuerungsgruppe sowie dem guten Informationsfluss zwischen allen Beteiligten wider und führt zu einer insgesamt positiven Bewertung der neuen Strukturen. Daher sollen die Arbeitsgruppen auch zukünftig eigenständig an Projektideen arbeiten und sich über Erfolgsmodelle austauschen, die genutzt und weiterentwickelt werden können.

Die Fachkräfteinitiative hat neue Fahrt aufgenommen und diesen Schwung auch ins Jahr 2020 mitgenommen. Wie bereits in den einzelnen Kapiteln anklang, befinden sich viele Themen und Maßnahmen in Arbeit bzw. in Umsetzung.

So soll 2020 z. B. das im Bericht dargestellte Projekt „Gute Gastgeber“ auf die Region Ostholstein ausgeweitet werden und die Erfolge aus der Region Neumünster auch in einer weiteren Region ermöglicht werden. Für diese Ausweitung des Pilotprojekts haben sich bereits potenzielle „Gute Gastgeber“ aus der neuen Region gefunden und sind im Austausch. Das FI.SH-Projekt „Digital Basics for digital Trainer“ befindet sich 2020 in der Umsetzung: Weiterbildnerinnen und Weiterbildner werden interviewt, die Projektbeteiligten sind laufend im (digitalen) Austausch und arbeiten daran, dem Markteintritt des Projekts zur

Kompetenzerfassung der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner näherzurücken.

Zusätzlich zu den im Frühjahr 2019 gegründeten FI.SH-Arbeitsgruppen etablierte sich die AG Handwerk, die im Januar 2020 tagte und derzeit erste Projektideen entwickelt. Auch in dieser Branche gilt es, vorwiegend die Fachkräftegewinnung und -bindung in den Unternehmen des Handwerks zu verbessern und die Unternehmen für das Erfolgsmodell der dualen Ausbildung zu gewinnen oder sie (wieder) von dieser zu überzeugen.

Die Novellierung des AFBG 2020 mit ihren finanziellen Verbesserungen wird ebenfalls einen positiven Beitrag zur Fachkräftesituation leisten. Die Bezuschussung der beruflichen Fortbildungen zeigt Mitarbeitenden, aber auch deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, wie wichtig die berufliche Weiterentwicklung in der heutigen Zeit ist, damit die Unternehmen ihre Fachkräfte langfristig motivieren und binden können.

Dank ihrer schlanken Struktur bleibt die Fachkräfteinitiative flexibel und kann sich auch in Zukunft an neue Bedarfe, Themen oder Rahmenbedingungen anpassen.

Die Folgen der Corona-Pandemie, die nahezu die gesamte Wirtschaft betreffen, lassen sich nur gemeinsam bewältigen. Umso mehr gilt es, im Schulterschluss mit den Partnern Antworten auf die großen Herausforderungen zur Bewältigung der Krise und die zukünftige Fachkräftesicherung zu finden.

Als Antwort auf sich stetig weiter entwickelnde, aktuelle Fragen der Fachkräftegewinnung, -sicherung und -qualifizierung steht die FI.SH mit ihren Strukturen daher allen Partnern, Mitwirkenden und Interessierten zur Verfügung.

Kontakte

gefas Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik - Institut der Unternehmensverbände Nord - e.V.

Paradeplatz 9
24768 Rendsburg
E-Mail: schulze@uvnord.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung

c/o gefas Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik - Institut der Unternehmensverbände Nord - e.V.
Paradeplatz 9
24768 Rendsburg
E-Mail: n.dailidow@gefas-uv.de

Handwerkskammer Schleswig-Holstein

Breite Straße 10/12
23552 Lübeck
E-Mail: cmaack@hwk-luebeck.de

Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein

Bergstraße 2
24103 Kiel
E-Mail: schack@flensburg.ihk.de

Deutscher Gewerkschaftsbund - Bezirk Nord

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
E-Mail: heiko.groepler@dgb.de

Regionaldirektion Nord

Bundesagentur für Arbeit
Projensdorfer Straße 82
24106 Kiel
E-Mail: volker.lenke@arbeitsagentur.de

Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung Gesamtkoordination

c/o Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.
Legienstraße 22
24103 Kiel
E-Mail: mareike.knuth@sh.arbeitundleben.de

Beratungsnetz Weiterbildung Gesamtkoordination

c/o ver.di-Forum Nord gGmbH
Kaiserstraße 11
24534 Neumünster
E-Mail: dirk.kessemeyer@verdi-forum.de

Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein und FI.SH - Fachkräfte Initiative Schleswig-Holstein

Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
Telefon: 0431 988-4760
E-Mail: poststelle@wimi.landsh.de
www.wimi.landsh.de

Bilder:

Getty Images/istock
M. Fischer/fischertext.de
M. Staudt/grafikfoto.de
Sina Clorius/Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland
Sven Janssen
Wirtschaftsministerium

Konzeption und Gestaltung:

pur.pur GmbH Visuelle Kommunikation, www.pur-pur.de

Druck:

G+D Grafik+Druck GmbH + Co. KG, www.gud-kiel.de

Das Arbeitsmarktprogramm der Landesregierung für die Jahre 2014 bis 2020 setzt auf die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften, die Unterstützung bei der Integration von Menschen, die es besonders schwer haben, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen und die Förderung des Potentials junger Menschen. Das Landesprogramm Arbeit hat ein Volumen von etwa 240 Millionen Euro, davon stammen knapp 89 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

www.eu-sh.schleswig-holstein.de

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-holsteinischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Personen, die Wahlwerbung oder Wahlhilfe betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Anhang

Eckpunkte für eine erfolgreiche Fortführung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein

Schwerpunkte und Perspektiven

Die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) wurde 2012 gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden, Kammern, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Hochschulen und den kommunalen Spitzenverbänden als Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“ gestartet. Die besondere Notwendigkeit der Initiative bestätigte sich durch die vom Wirtschaftsministerium gemeinsam mit den Partnern beauftragte Fachkräfteprojektion 2030, die bis zum Jahr 2030 eine Fachkräftelücke von rund 100.000 Personen ermittelte. Von diesen 100.000 fehlenden Fachkräften stammen 85.000 aus dem Bereich der Mittelqualifizierten.

Damit die Handlungsansätze zur Deckung des Fachkräftebedarfs auf einer aktuellen aussagekräftigen Datenbasis basieren, erfährt mit der neuen Studie „Fachkräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein“ die originäre Datengrundlage der FI.SH eine Aktualisierung. Die Partner der FI.SH, einschließlich des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung und Weiterbildung (KoFW) werden, orientiert an den aktuellen situationsbedingten Bedarfen und Fragestellungen, laufend weitere wissenschaftliche Erhebungen und Analysen zur Förderung der von der FI.SH verfolgten Zwecke anstoßen und aktiv unterstützen.

Ziel der FI.SH ist die Entwicklung und Sicherung des Fachkräfteangebotes in Schleswig-Holstein. Nach einer Bestandsaufnahme zeigte sich, dass die von rund 50 Institutionen getragene, von 5 Handlungsfeldern begleitete und über 130 Maßnahmen umfassende FI.SH klarere und effizientere Strukturen aufweisen sollte.

Neben einer organisatorischen Verschlinkung der Initiative sollen sich die Aktivitäten künftig auf den Bereich Qualifizierung und Ausbildung sowie die Branchen mit dem größten Handlungsbedarf konzentrieren. Zur besseren Erfolgsmessung werden folgende übergeordnete Zielwerte für das Jahr 2025 definiert. Es ist die gemeinsame Aufgabe der Partner der Fachkräfteinitiative diese Ziele zu erreichen:

1. eine Senkung des Anteils an Jugendlichen im Übergangsbereich¹ auf 15 Prozent
2. eine Senkung der Quote der Ausbildungsvertragslösungen² auf 22 Prozent
3. eine Erhöhung der Beschäftigungsquote³ von Frauen auf 58 Prozent
4. eine Erhöhung des Anteils von Fachkräften⁴ an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf 86 Prozent
5. eine Erhöhung der Beschäftigungsquote von Älteren⁵ zwischen 60 bis unter 65 Jahren auf 48 Prozent

¹ Die Messung erfolgt gemäß der aktuellen „Integrierten Ausbildungsberichterstattung – Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren und Ländern“, erreichbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bildung-ForschungKultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung.html> (Zugriff 22.10.2018)

² Die Messung erfolgt gemäß dem aktuellen „BIBB-Datenreport zum jährlichen Berufsbildungsbericht“, erreichbar unter <https://www.bibb.de/datenreport/> (Zugriff: 22.10.2018)

³ Definition Beschäftigungsquote: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 15 bis unter 65 Jahren am Wohnort an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung; die Messung erfolgt gemäß der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen), Nürnberg, erreichbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746714&year_month=201706&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Zugriff 22.10.2018)

⁴ Definition Fachkräfte: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit mindestens abgeschlossener Berufsausbildung; Die Messung erfolgt gemäß der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, erreichbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746716&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Zugriff 22.10.2018)

⁵ Die Messung erfolgt gemäß der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen), Nürnberg, erreichbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746714&year_month=201706&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Zugriff 22.10.2018)

Die Fachkräfteinitiative konzentriert sich künftig auf folgende acht Punkte:

1. Den Berufseinstieg erfolgreich gestalten

Beim Übergang von der Schule in den Beruf darf kein Jugendlicher verloren gehen. Für einen gelungenen Berufseinstieg ohne Umwege ist eine frühzeitige individuelle qualitativ hochwertige Berufsorientierung und bei Bedarf die Stabilisierung der Ausbildung, bzw. des Studiums unabdingbar. Die FI.SH möchte die Jugendlichen bei dieser wichtigen Entscheidung tatkräftig unterstützen und wird die vorhandenen Instrumente, auch mit einem Gesamtkonzept zur beruflichen Orientierung, stärken und fortentwickeln. Berufliche Optionen und persönliche Stärken und Präferenzen sollen optimal zueinander finden.

2. Berufliche Ausbildung stärken

Die Landesregierung wird in dieser Legislaturperiode ein Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) einrichten. Ziel ist eine optimale Verzahnung von beruflicher Ausbildung und Arbeitswelt sowie eine Stärkung der beruflichen Bildung und der Fort- und Weiterbildung, um Jugendliche bestmöglich auf dem Weg von der Schule in den Beruf zu begleiten und gleichzeitig dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Mit Fortschreiten der digitalen Transformation gewinnt insbesondere der MINT-Nachwuchs an höherer Bedeutung. Zur Deckung des MINT-Fachkräftebedarfs sollen insbesondere auch Mädchen durch frühzeitige und nachhaltige MINT-Bildung für duale Ausbildung und Studium in MINT-Themenfeldern begeistert werden.

Die Durchlässigkeit zwischen dualer und akademischer Ausbildung soll in beide Richtungen erhöht werden. Die duale Berufsausbildung soll attraktiver gestaltet werden, auch für potentielle Studieninteressierte, um so den Fachkräftebedarf decken zu können.

3. Weiterbildung stärken

Die Weiterbildung ist ein wesentliches Mittel gegen den drohenden Fachkräftemangel und der Schlüssel zur Bewältigung des digitalen Wandels in der Arbeitswelt. Die Bildungsinhalte sollen die Menschen auf künftige berufliche Herausforderungen vorbereiten. Geringqualifizierte werden voraussichtlich die Veränderungen der Arbeitswelt am schärfsten spüren, so dass es systematischer Weiterbildungsprogramme speziell für sie bedarf. Die Digitalisierung der Weiterbildung ist voranzutreiben, die vorhandene Weiterbildungsstruktur im Land soll gestärkt, weiterentwickelt, professionalisiert werden. Insbesondere bei der Unterstützung von Unternehmen im Zuge der Digitalisierung durch passgenaue Weiterbildungsangebote kommt der Weiterbildung eine hohe Bedeutung zu.

4. Erwerbsbeteiligung und Integration in den Arbeitsmarkt verbessern.

Die Fachkräfteinitiative des Landes wird weiterentwickelt, um vor allem die auf dem Arbeitsmarkt bisher noch immer unterrepräsentierten Gruppen besser zu erreichen. Das sind vor allem Frauen, Ältere und Menschen mit Behinderungen. Ein weiteres Fachkräftepotential ist über die Zuwanderung zu erschließen. Schleswig-Holstein wird sich daher auf Bundesebene für ein zeit- und sachgemäßes Einwanderungsgesetz einsetzen, dessen Kernbestandteil die Entwicklung einer konkreten und kohärenten Anwerbestrategie für ausländische Talente ist. Die Partner der FI.SH begrüßen und unterstützen durch geeignete Maßnahmen die Integration von Zugewanderten einschließlich Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Hierfür wird – auch bei den anderen Punkten – geprüft, inwiefern einerseits spezifische Bedarfe bei Migrantinnen und Migranten berücksichtigt werden müssen und andererseits die interkulturelle Öffnung auf Arbeitgeberseite unterstützt werden kann.

5. Branchenschwerpunkte

Schleswig-Holsteins Wirtschaft hat besondere Stärken, die sich in der Clusterpolitik des Landes spiegeln. Die Grundidee der Clusterpolitik ist die Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik um gemeinsame Anliegen zu forcieren und branchenübergreifendes Innovationspotenzial zu entwickeln, ohne den grundsätzlichen Wettbewerb aufzugeben. Es geht vornehmlich um eine soziale, kommunikative und fachliche Vernetzung von Wissen und Kompetenzen.

Ziel der FI.SH ist die Entwicklung und Sicherung des Fachkräfteangebotes in ganz Schleswig-Holstein, so dass eine Unterstützung durch die Partner der FI.SH grundsätzlich allen Branchen offen steht und ersucht werden kann. Im Rahmen der bisherigen Arbeit der FI.SH wurden jedoch Branchen von besonderer wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung identifiziert, die jetzt schon stark spürbar unter dringendem Fachkräftemangel leiden oder dies ohne ein Eingreifen absehbar tun werden.

Diese Branchen haben aus Sicht der Partner in der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften Unterstützung besonders nötig und werden deswegen zunächst im Fokus der Maßnahmen der FI.SH stehen.

Schwerpunkt Pflege.

Angesichts des demographischen Wandels und der Entwicklungen hin zu einer alternden Gesellschaft in Schleswig-Holstein steigt der Bedarf an sozialen Dienstleistungen. Der Sozial- und Gesundheitssektor hat eine Schlüsselbedeutung für die Gesellschaft und leidet bereits heute an einem erheblichen Fachkräftemangel. Der Bedarf an Pflegeleistungen wird sich künftig noch erhöhen, so dass gemeinsame Anstrengungen zur Besserung der Fachkräftelage dringend erforderlich sind.

Schwerpunkt Handwerk.

Die duale Ausbildung ist Deutschlands Erfolgsmodell: Sie verbindet die fachpraktische Ausbildung in den Betrieben - ergänzt durch die Lehrgänge der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung in den Berufsbildungsstätten des Handwerks - mit fundiertem theoretischen Fachwissen, das an berufsbildenden Schulen vermittelt wird. Daraus ergeben sich hervorragende Karrierechancen für junge

Menschen. Trotzdem entscheiden sich immer mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger für eine akademische Ausbildung, worunter gerade das Handwerk leidet. Hier gilt es, laufende Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern zu verstetigen und neue Ansätze, speziell auch zur Gewinnung von Eltern und Lehrende, zu entwickeln.

Schwerpunkt Logistik.

Mit prognostizierter weiter steigender Transportleistung und einem Wechsel in den Ruhestand von etwa 40 % der Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer in den nächsten 10 Jahren zeichnet sich ein deutlicher Fahrer-mangel für die Logistikbranche ab. Dem gilt es über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, familiengerechtere und planbare Arbeitszeiten, faire Entlohnung und eine Erhöhung der Ausbildungsquote entgegen zu wirken.

Schwerpunkt Tourismus.

Zur Verringerung der bereits vorhandenen Fachkräftelücke sind eine Optimierung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, ein wertschätzendes Betriebsklima, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine leistungsgerechte Bezahlung, familiengerechtere und planbare Arbeitszeiten sowie verbesserte Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Karrierechancen erforderlich.

6. Schwerpunkt Digitalisierung und Fachkräfte - Chancen nutzen - Risiken minimieren

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt der Zukunft verändern (Stichwort „Arbeit 4.0“). Über die konkreten Auswirkungen gibt es eine Vielzahl von Studien, die zu teils sehr unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Fakt ist, dass neue Arbeitsformen und Kompetenzanforderungen entstehen, die sich wiederum auf regionale Arbeitskräftebedarfe auswirken. Gleichzeitig wird die Digitalisierung insbesondere in der industriellen Produktion weiterhin zu hohen Produktivitätszuwächsen führen.

Die Fachkräfteinitiative begleitet diesen Prozess im Hinblick auf die Auswirkungen der Digitalen Transformation, die Auswirkungen auf die Fachkräftelücke und die Qualität der Arbeit.

7. Über gezieltes Standortmarketing Fachkräfte gewinnen und binden.

Schleswig-Holstein steht in einem weltweiten Wettbewerb um Unternehmen und Fachkräfte. Die Gewinnung von Fachkräften ist zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für Unternehmen und Standorte geworden. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen des Landes zu sichern und die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern, gilt es, Schleswig-Holstein weiter als attraktiven Lebens- und Arbeitsstandort zu positionieren. Das gezielte Standortmarketing orientiert sich neben den Schwerpunktbranchen des Landes (Maritime Wirtschaft, Life Sciences, Erneuerbare Energien, Ernährungswirtschaft, Informations- und Kommunikationstechnologie, Tourismuswirtschaft) auch an den Schwerpunkten der FI.SH und bedient sich der Expertenrunden für weitere Erkenntnisse für die Steuerung der Kampagne.

8. Künftige Strukturen

Parallel zu der inhaltlichen Neuaufstellung der FI.SH werden auch die Begleitstrukturen optimiert.

Steuerung FI.SH

Zur inhaltlichen Steuerung und Weiterentwicklung der FI.SH wird eine Steuerungsgruppe etabliert, die sich aus Vertreterinnen und Vertreter folgender Institutionen zusammensetzt: Industrie- und Handelskammer SH, Handwerkskammer SH, Unternehmensverband Nord, Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Nord, Deutscher Gewerkschaftsbund - Bezirk Nord und Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein. Zur Entwicklung konkreter Maßnahmen kann die Steuerungsgruppe Arbeitsgruppen einsetzen, die zeitlich befristet mit einer konkreten Aufgabenstellung passgenaue Maßnahmen zu den definierten Schwerpunkten entwickeln. Der Stand der Zielerreichung wird alljährlich überprüft, mindestens jedoch zur Halbzeit (2021).

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung (KoFW)

Kernfunktionen des KoFW sind die Generierung wissenschaftlicher Erkenntnisse, die Analyse der Fachkräftelage sowie die Entwicklung von Lösungsansätzen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung im Land. Um die wichtige Funktion des KoFW als Impulsgeber zu stärken und eine Plattform für die konkrete Steuerung der laufenden sowie Konzipierung neuer Maßnahmen der FI.SH auf Arbeitsebene zu errichten, wird vom KoFW in regelmäßigen Intervallen, jedoch mindestens vierteljährlich, ein Jour Fixe unter Beteiligung der Kernpartner organisiert.

Nach der im Frühjahr 2018 abgeschlossenen Evaluierung des Kompetenzzentrums wird ferner der Zielkatalog des KoFW geschärft, die Organisation übersichtlicher strukturiert sowie die Öffentlichkeitsarbeit verbessert.

Schleswig-Holstein. Der echte Norden.

