

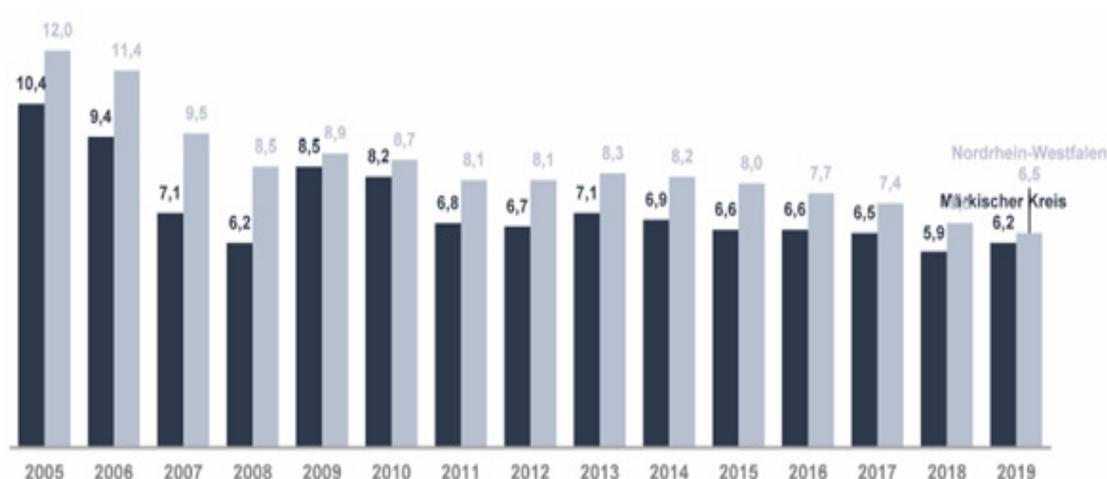


### SITUATION HEUTE

Digitalisierung, E-Mobilität, Globalisierung, Corona - der Arbeitsmarkt steht auch im Märkischen Kreis vor großen Herausforderungen. Was bedeutet das konkret für den Wirtschaftsstandort und seine Beschäftigten? Welche Qualifikationen sind in Zukunft gefragt? Wo werden Arbeitsplätze verloren gehen? Wo entstehen neue Arbeitsplatzperspektiven?

Die Beschäftigungssituation im Märkischen Kreis zeichnet sich traditionell durch eine verhältnismäßig moderate Arbeitslosigkeit aus, die zudem konstant unter dem Landesdurchschnitt liegt (s. Abb. 7). Der Arbeitsmarkt zeigt sich - trotz Pandemie - in einer robusten Verfassung. Die Arbeitslosenquote beträgt im November 2021 6,3% (Bund: 5,1%). Charakteristisch ist aber auch, dass in den heimischen KMU ein hoher Anteil an- und

Abb.8: Arbeitslosenquote aller Erwerbspersonen in % - Strukturindikatoren im Zeitverlauf von 2005 bis 2019 im Märkischen Kreis und Land NRW (Stand: Juni 2020)



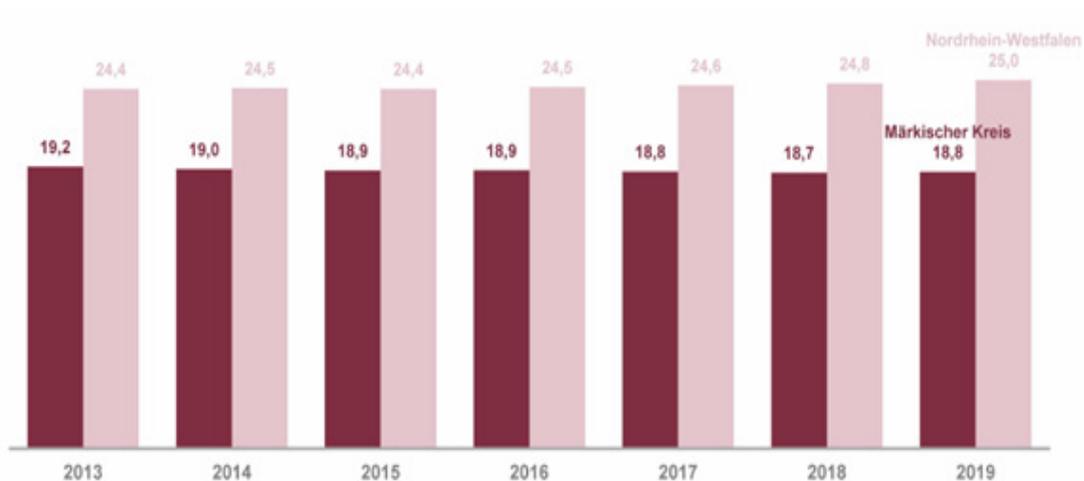
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

ungelernter Beschäftigter sowie im Vergleich zu anderen Regionen ein überdurchschnittlich hoher Anteil älterer Mitarbeiter zu verzeichnen ist. Die „klassischen“ Branchen im Märkischen Kreis, wie Metallherstellung und -bearbeitung oder die Herstellung von elektronischen Erzeugnissen stellen aktuell immer noch die höchste Beschäftigtenzahl. Dennoch ist in den vergangenen Jahren eine leichte Verschiebung der Branchenanteile, gemessen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, im Kreis zu erkennen.

Die klein- und mittelständischen Unternehmen im Kreis zeichnen sich grundsätzlich durch eine hohe Bereitschaft bei der Ausbildung des eigenen Nachwuchses aus. Die duale Ausbildung ist dabei ein wichtiges Standbein der heimischen Wirtschaft zur eigenen Fachkräftesicherung. Tendenziell sinken allerdings auch im Märkischen Kreis die Vertragszahlen im Ausbildungsbereich, was verschiedenste Ursachen haben kann: Fehlende Passung von Angebot und Nachfrage insbesondere im gewerblich technischen sowie im Pflegebereich oder der Trend zur Akademisierung.

Dieser insgesamt noch stabilen Arbeitsmarktsituation stehen strukturelle Veränderungen bspw. durch die Digitalisierung gegenüber. Aufgrund der statistisch im Durchschnitt ausgewiesenen geringen Anzahl von Arbeitsplätzen mit hoher Komplexität wird lt. Studie des IAB ein durch Digitalisierung hohes Substituierungspotenzial ausgewiesen. Aber auch grundlegende Marktveränderungen im Mobilitätsbereich können / werden Einfluss auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes haben. Durch die hohe Spezialisierung und das Know-how der KMU in der Region haben diese teilweise gute Chancen, den Mobilitätswandel als Entwicklungspartner der großen Automobilherstellern zu begleiten. Betriebe, wie bspw. Schmiede- und Gießereiunternehmen, die überwiegend Teile für den Antriebsstrang fertigen, werden allerdings stark vom Wandel betroffen sein. Ein erheblicher Verlust von „klassischen“ Arbeitsplätzen in der Produktion droht.

Abb.9: Anteil Beschäftigter mit (hoch) komplexen Tätigkeiten an allen Beschäftigten in % - Strukturindikatoren im Zeitverlauf von 2013 bis 2019 im Märkischen Kreis und Land NRW (Stand: Juni 2020)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Diesen Trend werden auch neu entstehende Arbeitsplätze nicht ausgleichen oder gar umkehren können. Der Mobilitätswandel vollzieht sich zudem schneller als gedacht. Die Zeit, sich hier anzupassen, schrumpft.



## ZUKUNFTSFELD\_KEYFACTS

- DER EINFLUSS DER DIGITALISIERUNG AUF DIE BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR WÄCHST
- DUALE AUSBILDUNG IST UND BLEIBT WICHTIGSTER BAUSTEIN IN DER FACHKRÄFTESICHERUNG
- DURCH MOBILITÄTSWANDEL UND DIGITALISIERUNG DROHT ERHEBLICHER VERLUST VON PRODUKTIONSARBEITSPLÄTZEN
- RELEVANZ UND ANSPRÜCHE AN QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITERN WÄCHST

### CHANCEN

- **Zahlreiche hochspezialisierte und bundesweit anerkannte Weiterbildungsinstitute für die Industrie!**
- **Hohe Ausbildungsbereitschaft in den KMUs, insbesondere in der dualen Ausbildung!**
- **Standort der Fachhochschule Südwestfalen mit ihrer starken und praxisnahen Industrieorientierung!**
- **robuster Arbeitsmarkt!**

### RISIKEN

- **Digitalisierung mit starkem Einfluss auf die Arbeitssituation durch hohes Substituierungspotenzial!**
- **Hoher Anteil an- und ungelerner bzw. älterer Beschäftigter in den Industriebetrieben!**

SCAN ME!



**Ihre Meinung ist gefragt!**

[www.gws-mk.de/beteiligungsplattform](http://www.gws-mk.de/beteiligungsplattform)

# AKTUELLE GWS-AKTIVITÄTEN

Bei den hier - in aller Kürze - beschriebenen Aktivitäten der GWS rund um die Themen „Ausbildung, Qualifizierung, Bildung“ handelt es sich um eine Auswahl. Weitere Initiativen, Aktivitäten und Projekte können jederzeit und immer auf dem aktuellen Stand auf unseren Online-Seiten nachgelesen werden.

## → STUDIEN & LEITFÄDEN

- Regelmäßige Studie zum Mobilitätswandel als Orientierungshilfe für die heimische Wirtschaft u.a. bzgl. der Auswirkungen aber auch Potenziale auf oder für Produktionsarbeitsplätze.
- Besondere Zeiten bedürfen besonderer Themen: Mobiles Arbeiten hat seit Pandemiebeginn auch bei den produzierenden Unternehmen deutlich zugenommen. Gemeinsam mit 13 regionalen Unternehmen wurde ein Leitfaden zur systematischen Einführung und Regelung des Mobilens Arbeitens entwickelt. Hier war die GWS Partnerin. Federführung: agentur mark.

## → VERANSTALTUNGEN

- Mitinitiator des Formates „Digital Scouts Märkische Region“, einer Workshopreihe in der die Teilnehmer u.a. dazu befähigt werden, eine Vorreiterrolle im Hinblick auf Digitalisierung im eigenen Unternehmen einzunehmen und Digitalisierungsstrategien für das eigene Unternehmen zu entwickeln und anzustoßen.
- Seit 2012 Mitorganisator der größten Ausbildungs- und Studienbörse im Kreis „karriere-im-mk“. Auf Initiative der GWS fand im Jahr 2020 erstmalig eine digitale Ausbildungsbörse für die Märkische Region statt. Mit dem sogenannten „SpeedDating“ wurde in 2021 ein weiteres neues Ausbildungs-Matching-Format angeboten.

## → BERATUNG & KOOPERATIONEN

- Kooperationsvereinbarung in der Beratung Change / Digitale Transformationen zwischen GWS und agentur mark.
- Engagement in zahlreichen Initiativen (über die Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft) zum Thema Fachkräfte in der Gesundheitsversorgung. Bsp: Verein „Zukunft Pflege Südwestfalen“.
- Kooperationspartner im Übergangssystem „Schule und Beruf“

## → INFORMATION & KOMMUNIKATION

- Information über Angebote der agentur mark für heimische KMU, wie z.B. Potenzialberatung NRW, unternehmensWert:Mensch oder auch den Bildungsscheck NRW.

## PERSPEKTIVEN

Aktivitäten in diesem Zukunftsfeld werden im Märkischen Kreis überwiegend federführend von Kooperationspartnern der GWS initiiert und umgesetzt. Bei den nachfolgend genannten Perspektiven handelt es sich um Ideen, die auch aus Sicht der GWS weiterentwickelt bzw. verfolgt werden sollten.

### → **CHANGE IM ZWEIKLANG „MENSCH & TECHNIK“**

Im Zusammenhang mit den aktuellen Unterstützungsmaßnahmen der Bundesregierung zur Bewältigung des Transformationsprozesses in der Automobilindustrie werden Projekte entwickelt, die den Technologietransfer und die Qualifizierung der Beschäftigten gleichermaßen in den Blick nehmen. Ziel ist es, unternehmensstrategische Weichenstellungen (Produktinnovationen, neue, digitale Geschäftsmodelle) mit den beruflichen Perspektiven der Beschäftigten zu verbinden. Technologieförderung geht einher mit Qualifizierungsmaßnahmen. Das Wissen der Beschäftigten wird genutzt, um Veränderungsprozesse umzusetzen.

### → **PFLEGEAUSBILDUNG HAT ZUKUNFT**

Der Pflegemarkt ist das drittgrößte Segment des deutschen Gesundheitswesens. Stetig steigende Nachfrage nach professioneller Pflege bedeutet wachsender Bedarf an Pflegekräften. Neue Wege in der Ausbildung und Imagekampagnen sind Perspektiven für die Region. Beispiel: Verein Zukunft Pflege Südwestfalen.

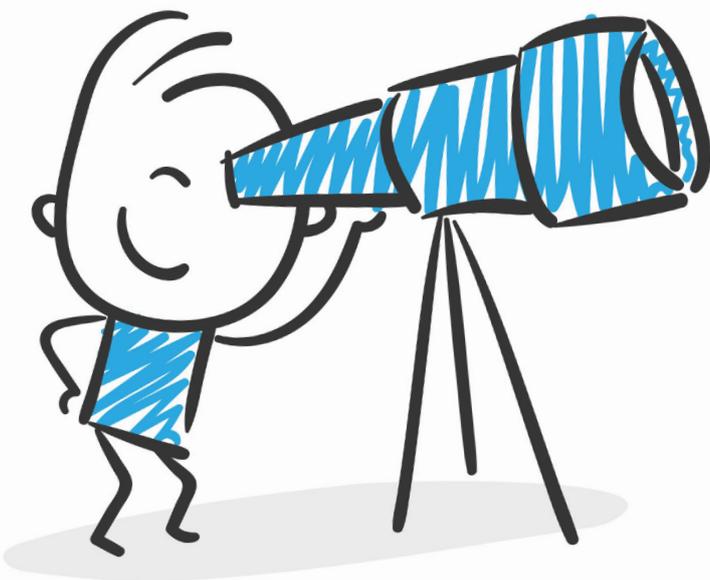
### → **FAMILIENFREUNDLICHKEIT & MODERNE ARBEITSKONZEPTE**

Qualifizierte Fachkräfte für Unternehmen zu gewinnen, bedeutet zunehmend, sich auf ihre wachsenden Ansprüche einzustellen. Das Thema „Familienfreundlichkeit“ gehört inzwischen zu einem der zentralen Merkmale moderner, zukunftsorientierter Unternehmen. Hier gilt es, innovative und nachhaltige Konzepte auszuarbeiten und umzusetzen.



# ***MK\_2030: QUALIFIZIERUNG & BILDUNG***

**ARBEITSMARKT-  
TRANSFORMATION  
NUR IM ZWEIKLANG  
VON "MENSCH" UND  
"TECHNIK"**



# ZIELE & EMPFEHLUNGEN

## 3.5 | A

Weiterentwicklung des Transferverbundes SWF in Richtung „Arbeit 4.0“ - Befähigung der Unternehmen, technologische und digitale Veränderungsprozesse unter Einbeziehung der Belegschaft zu bewerkstelligen.

## 3.5 | B

Weiterentwicklung hybrider, digitaler Formate zur Berufsorientierung sowie unternehmensindividueller Angebote zur Fachkräfteakquise und Qualifizierung der Belegschaften, bspw. im Bereich Digitalisierung und Nachhaltigkeit.