

## Projekt: Qualifizierungsoffensive im Kohlerückzugsgebiet

### Ausgangslage

Der Kreis Recklinghausen und die gesamte Emscher-Lippe Region sind überproportional vom Kohlerückzug betroffen: Mitte 2007 waren noch über 9.000 Arbeitsplätze im Bergbau vorhanden, allein über 30 einschlägige Zulieferfirmen sind in der Region ansässig. Nur 2 Jahre zuvor waren es noch knapp 15.000 Beschäftigte im Bergbau. Auf einen direkten Arbeitsplatz im Bergbau kommen ca. 2-3 weitere Arbeitsplätze, die vom Bergbau abhängig sind. Diese Zahlen zeigen eindrucksvoll die Geschwindigkeit und Dramatik des Arbeitsplatzabbaus.

Neben diesem raschen Strukturwandel steht die Region vor zahlreichen weiteren Herausforderungen: So ist seit dem Höchststand Mitte der neunziger Jahre der Bevölkerungsstand kontinuierlich gesunken und die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten ist eher problematisch. Jeder 4. Beschäftigte ist gering qualifiziert, nur jeder 20. hoch qualifiziert.

Darüber hinaus zeigen sich auch in dieser Region die Folgen des demographischen Wandels. Die Altersstruktur der Beschäftigten hat sich in den letzten 10 Jahren deutlich verändert. Sowohl bei den weiblichen wie auch bei den männlichen Beschäftigten ist der Anteil der jüngeren Jahrgänge gesunken. Viele Beschäftigte sind somit in den „besten Jahren“, aber: von „unten“ wächst nichts nach und Verrentungsabgänge wird es in größeren Mengen erst in 5 – 10 Jahren geben.

Neueinstellungen sind aufgrund der regionalen aber auch betriebsspezifischen Bedingungen nur begrenzt möglich.

Der Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere der vielen kleinen und mittleren Unternehmen im Kreis Recklinghausen und in der Emscher- Lippe Region, wird in den nächsten Jahren zentral von der Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten abhängen. Ein Blick in die Betriebe zeigt jedoch, dass die Personalentwicklung nach wie vor überwiegend den jüngeren qualifizierten Fachkräften und Beschäftigten in höheren Funktionen zuteil wird. Geringqualifizierte aber auch ältere Beschäftigte haben weniger Chancen zur betrieblichen Weiterbildung.

Wie kann sich eine Region wirtschaftlich erneuern und dabei die Beschäftigten mitnehmen, welche vor allem von ihrem Erfahrungswissen profitieren? Wie lassen sich Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung auf der betrieblichen Ebene vereinbaren? Was kann getan werden, damit mehr Unternehmen, den Weg einer konsequenten Förderung der eigenen Potenziale und insbesondere derjenigen der älteren Beschäftigten beschreiten?

Innovative Formen der (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten sind eine mögliche Antwort auf diese Fragen!

### Methode:

Gründung eines Konsortiums aus Betriebsberatern, regionalen Bildungsberatern und Weiterbildnern, mit dem Ziel aus einer Hand maßgeschneiderte Angebote zur Qualifizierung unterbreiten und umsetzen zu können.

Teilnahme von mindestens acht Pilotunternehmen die durch das Konsortium begleitet und unterstützt werden. Die Pilotunternehmen stellen dabei zumindest annähernd ein Abbild der Wirtschaftsstruktur der Emscher- Lippe Region dar. Bisher wurden als Branchen angedacht: Metall- und Elektro, Chemie, Logistik, Energie, Nahrung und Genuss. Ziel ist es insbesondere Unternehmen zu berücksichtigen, die vom Kohlerückzug betroffen sind, etwa als Bergbauzulieferer und deren Zulieferer.

## **Ziele und Aufgabenfelder:**

Zentrales Ziel dieses Projektes ist es Wege aufzuzeigen, wie Personalentwicklung und Qualifizierung auch für ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen in einer Region mit Strukturwandel gelingen können. Dabei sollen Beispiele „Guter Praxis“ generiert werden, die auch für andere Unternehmen in der Region- aber auch überregional Vorbildcharakter besitzen. Insbesondere durch die betriebliche Gestaltung des demografischen Wandels sowie die Implementation von individuellen wie betrieblichen Formen Lebenslangen Lernens leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Qualität der Arbeit.

Die zentralen Aufgabenfelder des Projektkonsortiums können wie folgt definiert werden:

1. Bestandsaufnahme in den Pilotbetrieben (Analyse der Auswirkungen des Kohlerückzugs auf die Unternehmen, Altersstrukturanalyse uvm.)
2. Identifikation von betriebsspezifischen Handlungsfeldern im Bereich Personal (ins. Personalentwicklung und Qualifizierungsbedarfsplanung) und Organisation
3. Unterstützung von Unternehmen bei der Personalentwicklung und Qualifizierungsbedarfsermittlung und -planung insb. für ältere Beschäftigte (45+)
4. Generierung von Beispielen „Guter Praxis“ und dessen Transfer. Ziel ist es hier Schneeballeffekte in der Emscher- Lippe Region durch kontinuierliche und umfangreiche Transfer- und Marketingaktivitäten zu initiieren. Dazu soll zu Beginn des Projekts ein Netzwerk „berufliche Weiterbildung in Emscher- Lippe“ gegründet werden, das auf Dauer angelegt ist.
5. Entwicklung maßgeschneiderter Lernkonzepte, die in jeder Hinsicht den individuellen wie den betrieblichen Möglichkeiten und Interessen entsprechen, in Bezug auf
  - Inhalte,
  - Lernformen,
  - Lernorte,
  - Lernzeiten
6. Begleitung durch das Konsortium bei der Umsetzung dieser Qualifizierungen
7. Hilfe zur Selbsthilfe durch Verankerung einfacher Instrumente
8. Schaffung von Nachhaltigkeit Implementation von einfachen Personalentwicklungssystemen
9. Ganzheitliche Betrachtung der Auswirkungen von Qualifizierung in Bezug auf die Arbeitsorganisation, die Gesundheitsförderung und die Arbeitszeitgestaltung

## **Kontakt:**

SI - Soziale Innovation/ research & consult GmbH

Deutsche Str. 10

44 339 Dortmund

Dr. Uwe Jürgehake

Tel. 0231 – 88 0 8 64 – 11

[juergenhake@soziale-innovation.de](mailto:juergenhake@soziale-innovation.de)

CE-Consult/ Curt Ebert GmbH & Co. KG

Westfälische Str. 173

44 309 Dortmund

Heidi Dunczyk

Tel. 0231 – 20 200 – 11

[Heidi.Dunczyk@curt-ebert.de](mailto:Heidi.Dunczyk@curt-ebert.de)