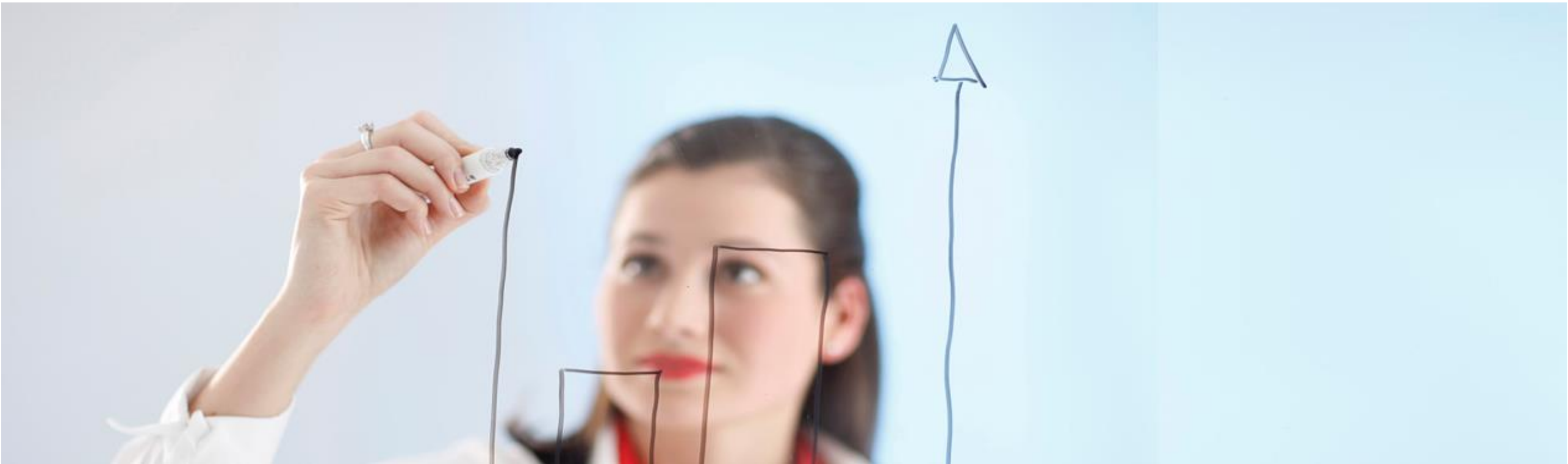


# Erste Arbeitsmarktkonferenz OPR zum Thema Arbeitskräftesicherung am 16.03.2023



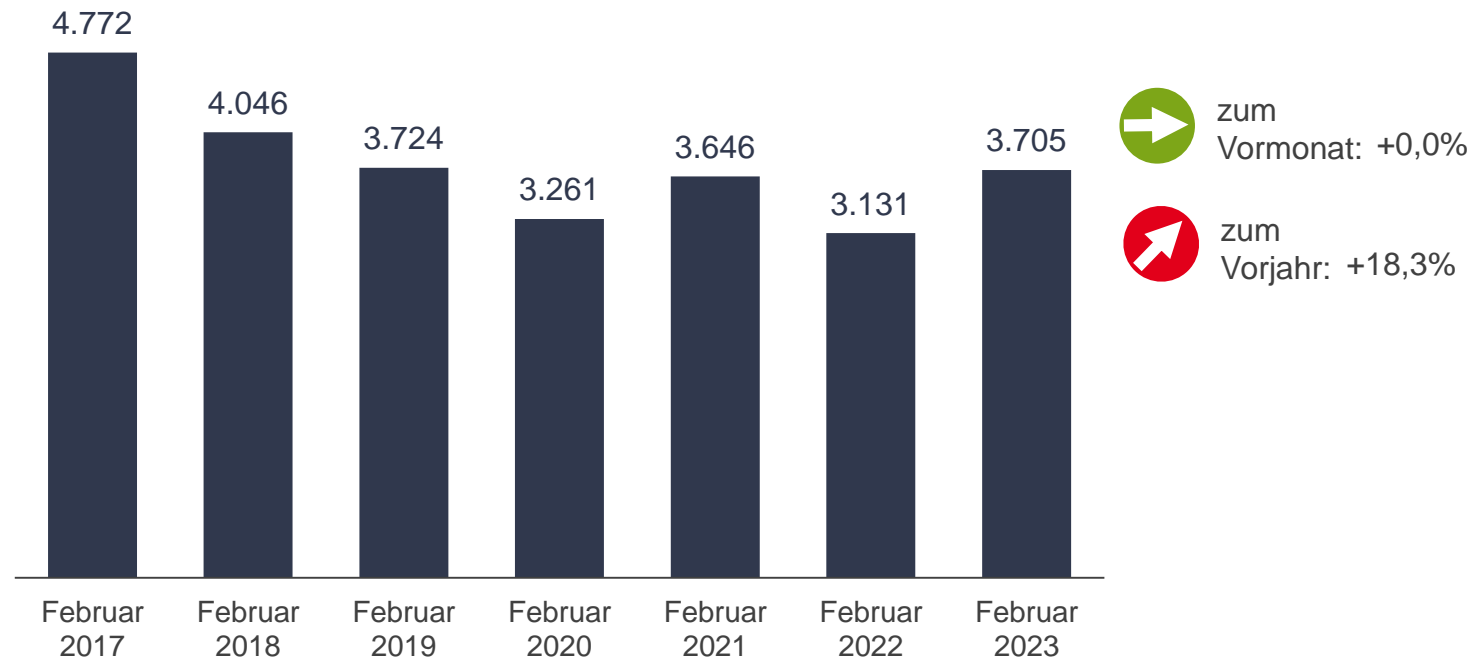
# Tagesordnung

---

1. Begrüßung durch Frau Kostka, Vorsitzende der Geschäftsführung
2. OPR – der Arbeitsmarkt im Überblick/ Frau Hirschmann, Bereichsleiterin OPR/PR
3. Transformation am Arbeitsmarkt und Akteure der Fachkräftesicherung/  
Herr Dirkes, Geschäftsführer Operativ
4. Diskussion:  
Haben wir eine einheitliche Sichtweise zu den beschriebenen Rollen und  
sehen wir Handlungsbedarfe/ Moderation Herr Dirkes
5. Verabredungen für ein weiteres (gemeinsames) Vorgehen

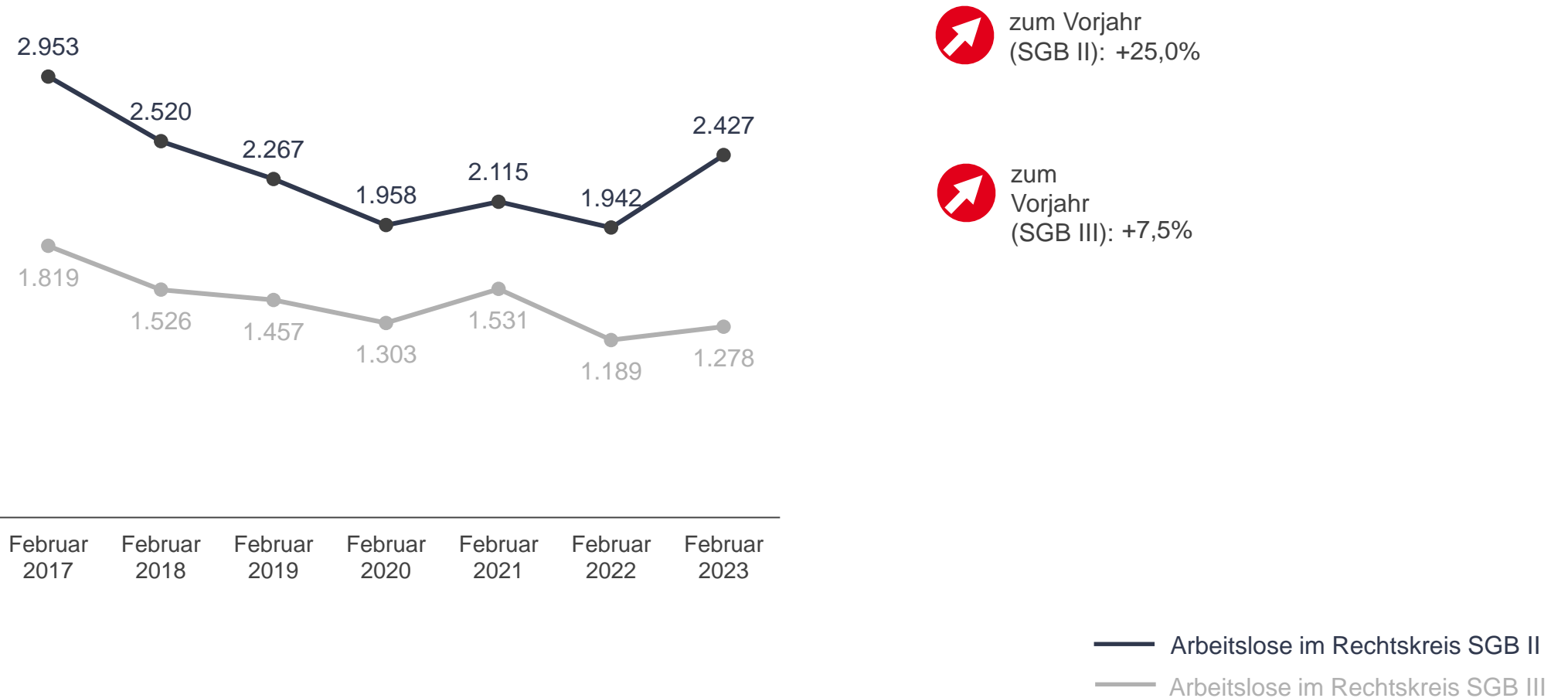
# Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren zum Arbeitnehmermarkt entwickelt

Zeitreihe zum Bestand an Arbeitslosen mit pandemiebedingtem Anstieg



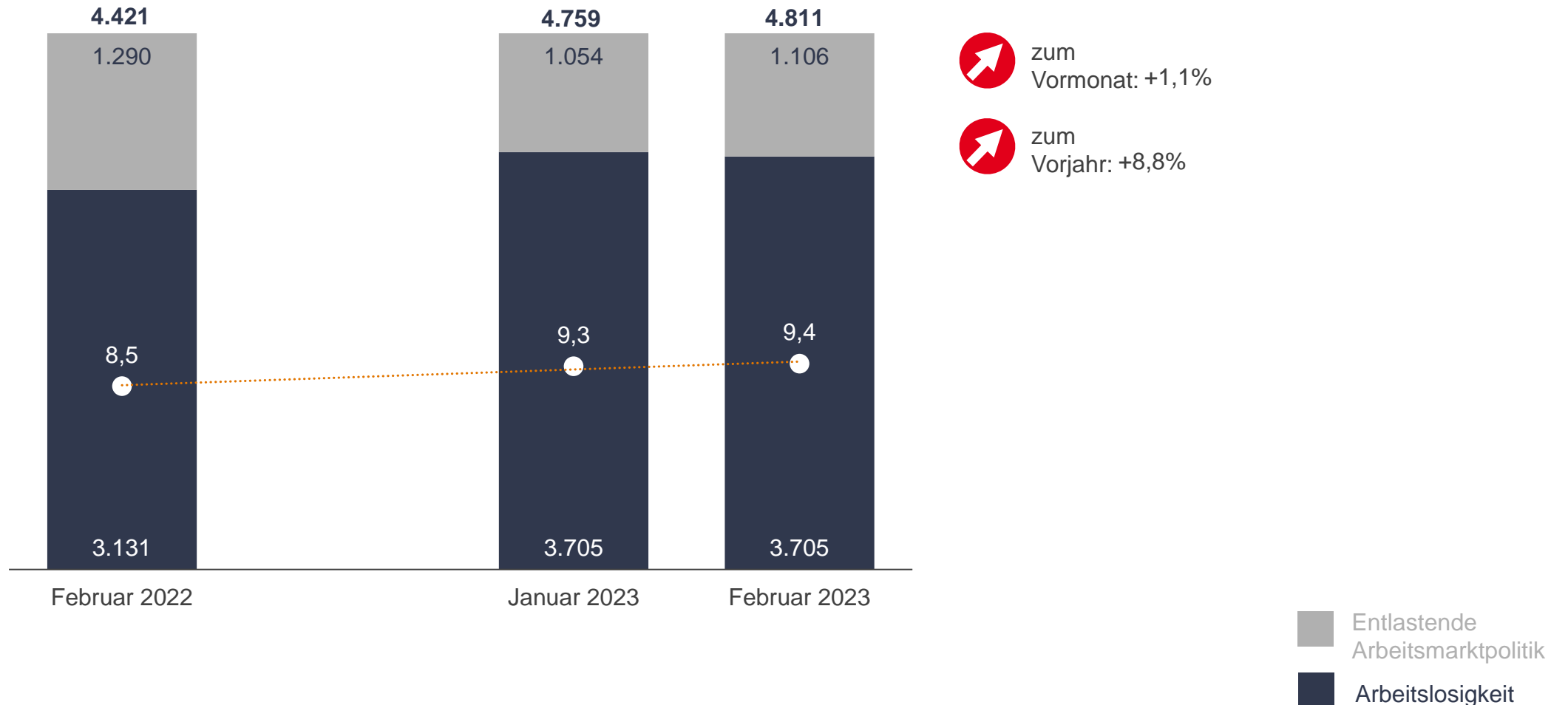
# Nur ein Drittel der gemeldeten Arbeitslosen wird noch in der Arbeitsagentur betreut

## Bestand an Arbeitslosen im SGB II und SGB III im Vergleich



# Neben den registrierten Arbeitslosen gibt es noch ein Potential in Qualifizierungs-/ Eingliederungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten

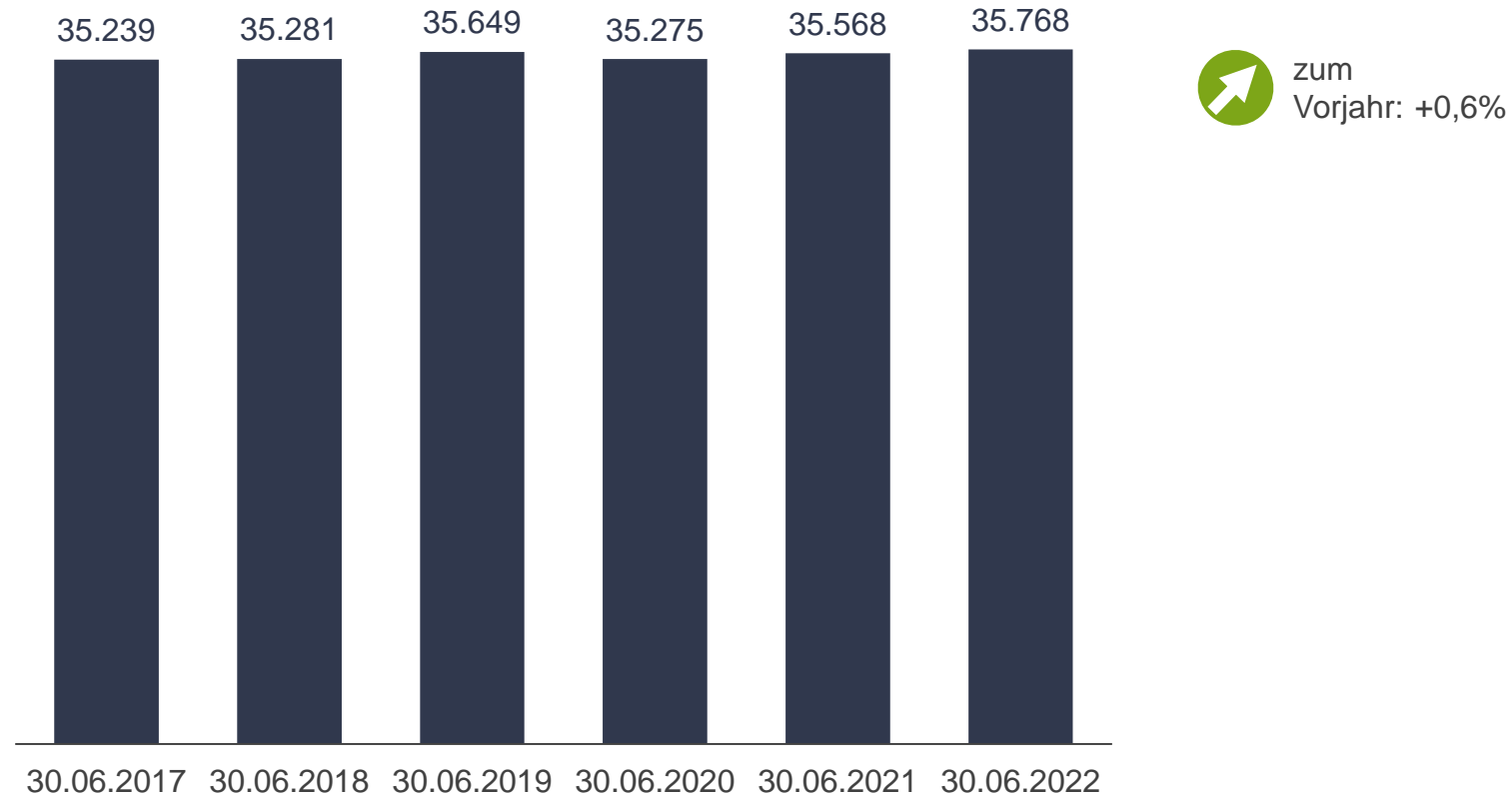
Bestand an Unterbeschäftigten (ohne Kurzarbeiter) mit Unterbeschäftigungsquoten (in %)



# Das Beschäftigungspotential im Landkreis ist weiterhin hoch

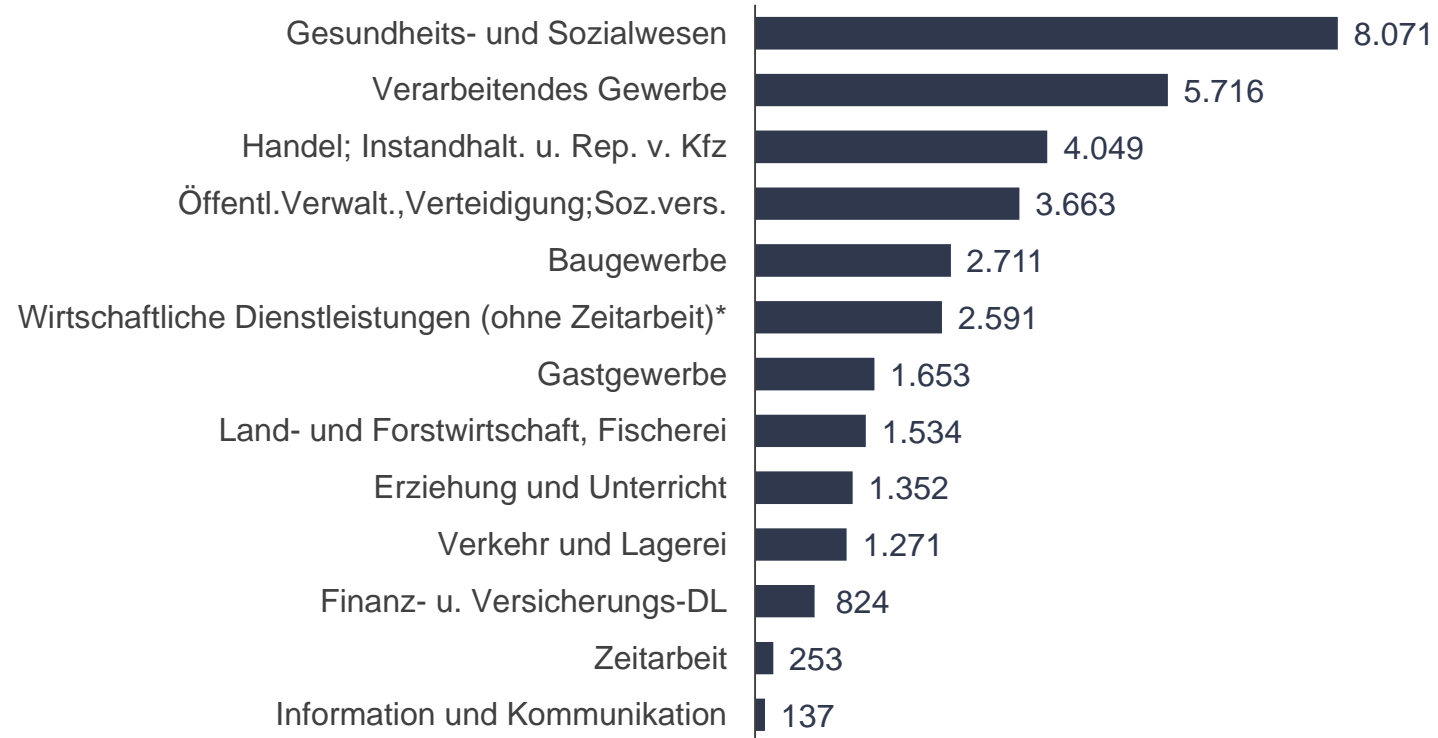
## - die Beschäftigung am Arbeitsort liegt erstmals wieder über Vorkrisenniveau

Zeitreihe zum Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag jeweils 31.03.)



# OPR - Schwerpunktregion Gesundheit und Sozialwesen

Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Wirtschaftszweigen zum Stichtag 31.03.2022

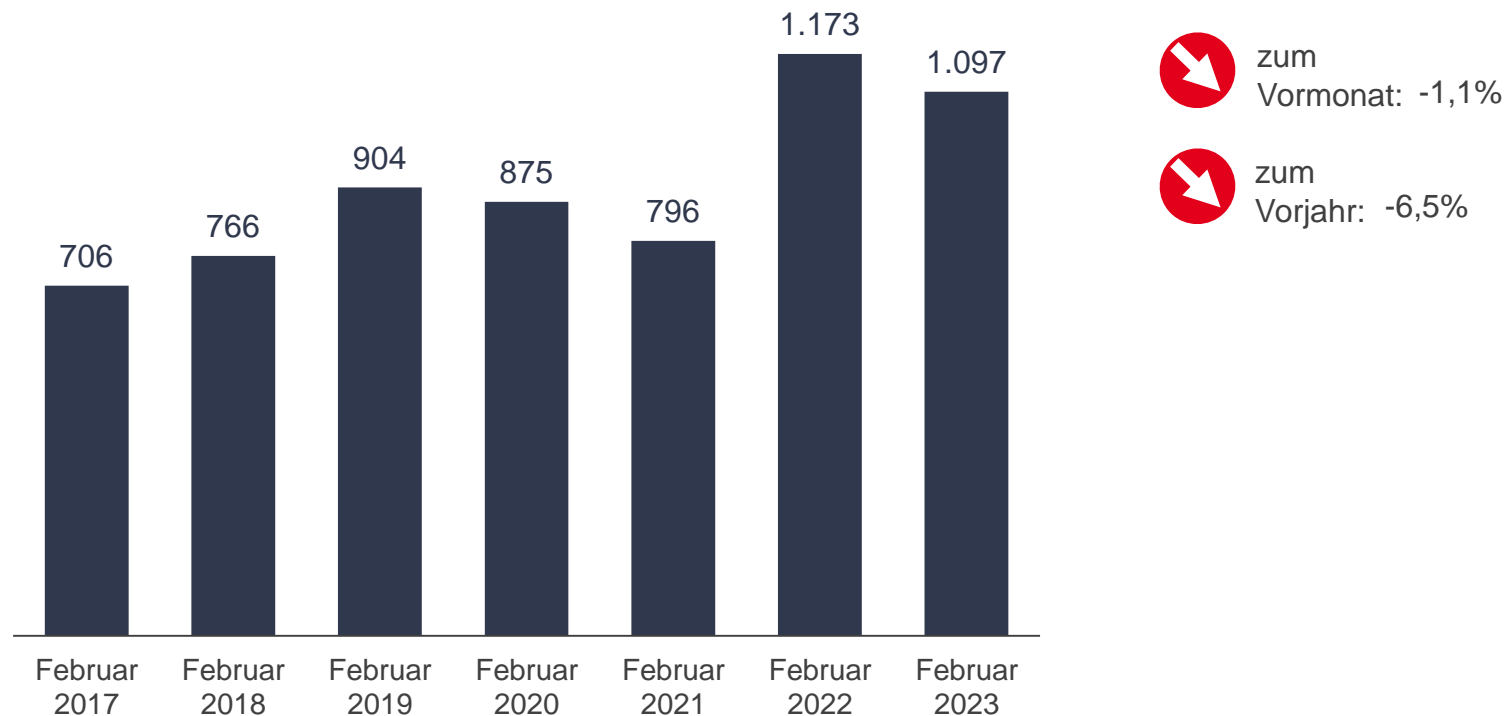


\* z. B. Rechts-, Unternehmens-, Steuerberatung; Werbeagenturen, Reisebüros; Wach-, Sicherheits- und Reinigungsdienste (Wirtschaftszweige L,M,N)

**Hinweis:** falls bei einem Wirtschaftszweig „0“ angezeigt wird, tritt die Dominanzregelung in Kraft.

# Nachfrage nach Arbeitskräften weiterhin auf hohem Niveau, aber rückläufig

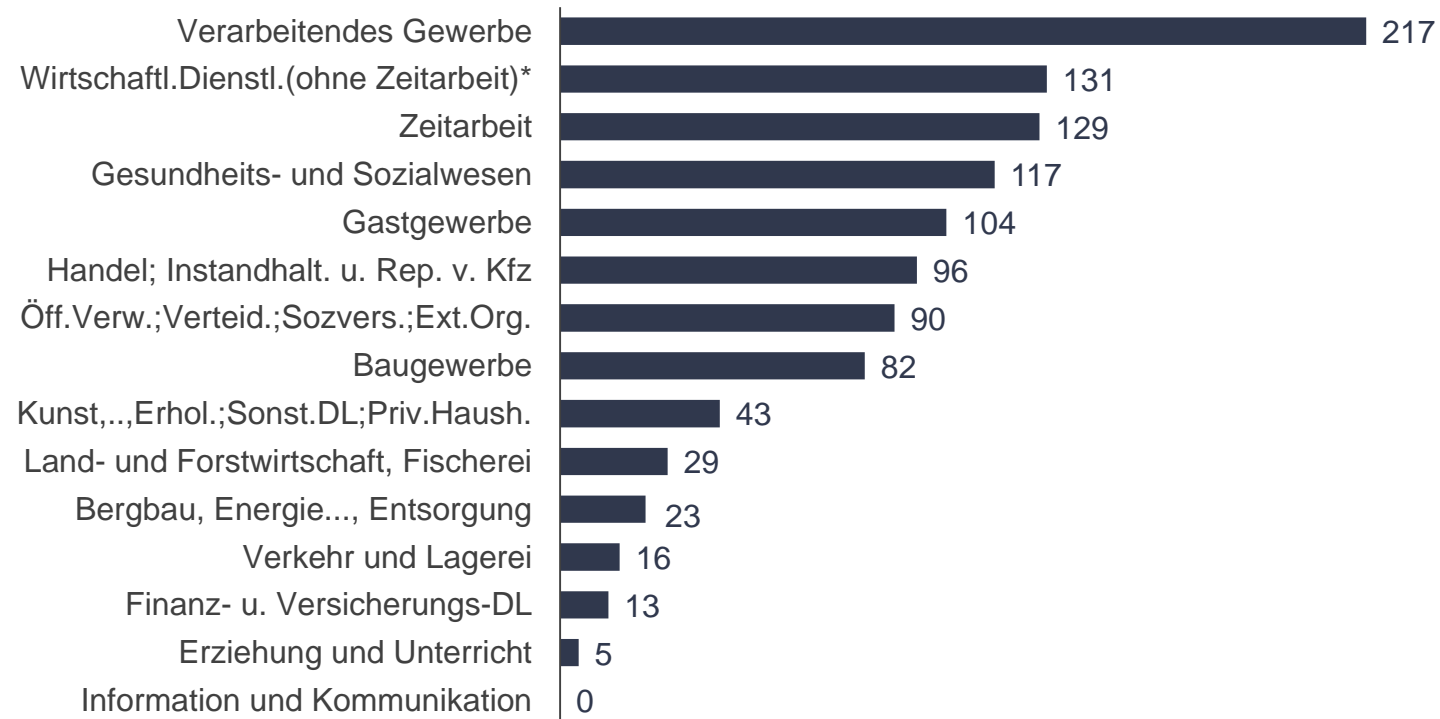
Zeitreihe zum Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt





# Gemeldete Arbeitsstellen insbesondere im verarbeitenden Gewerbe und der Zeitarbeit

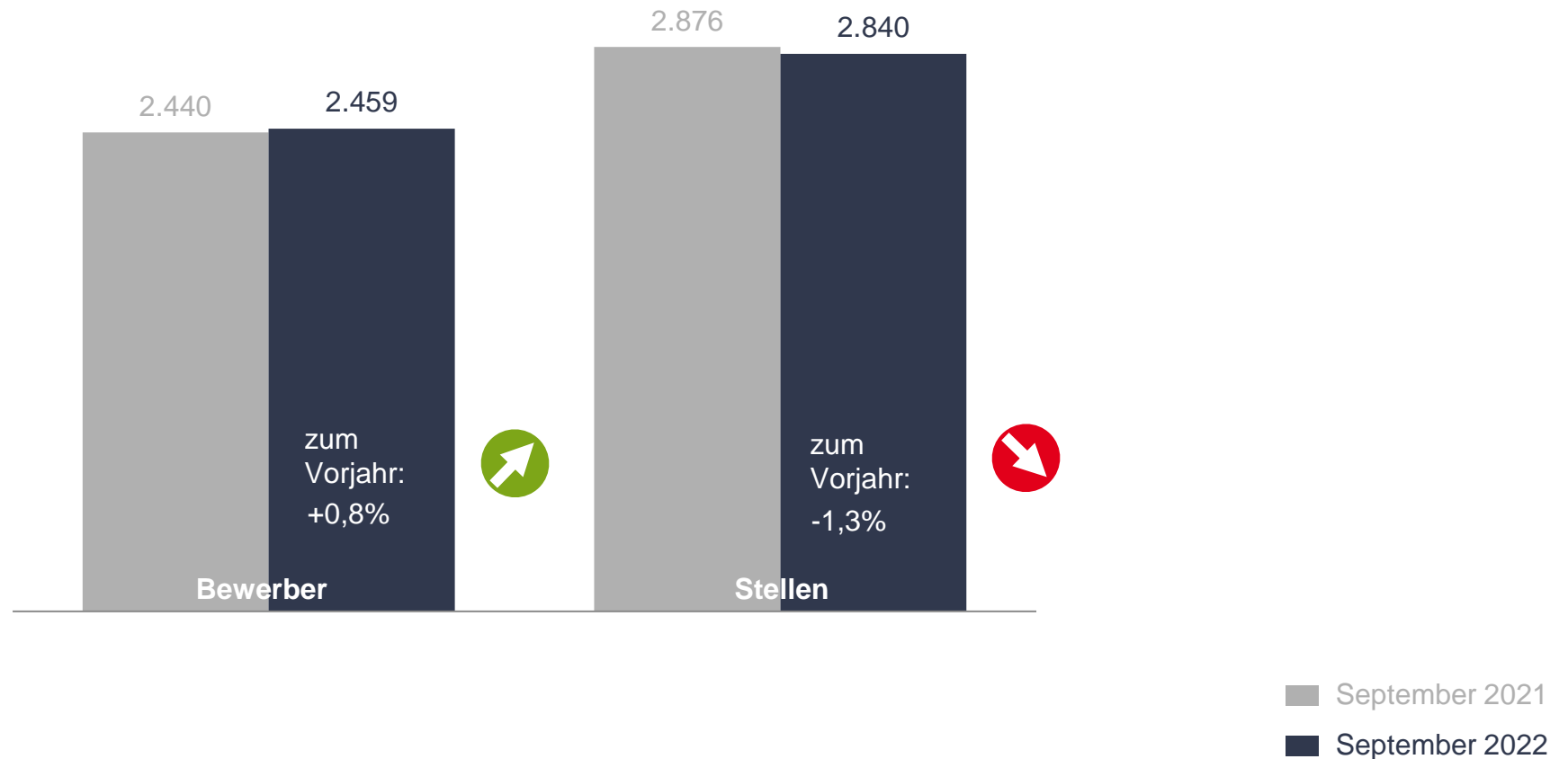
## Bestand nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)



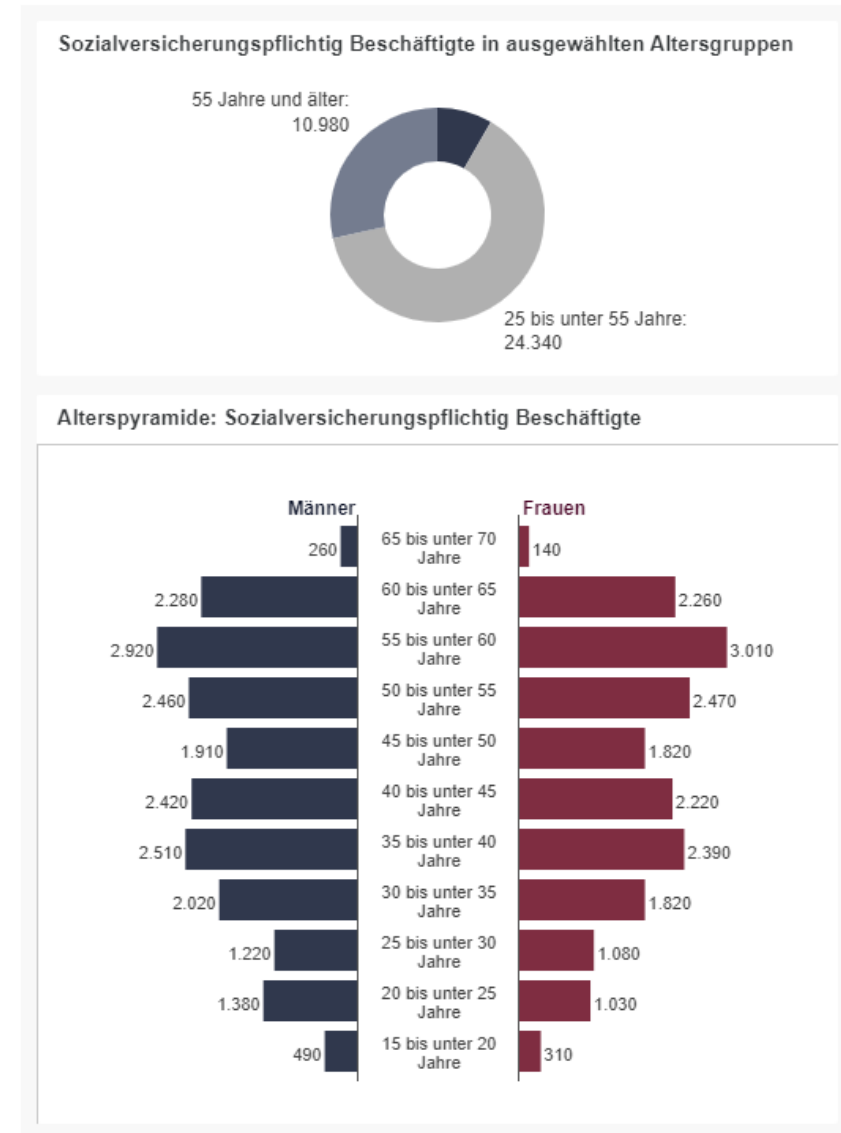
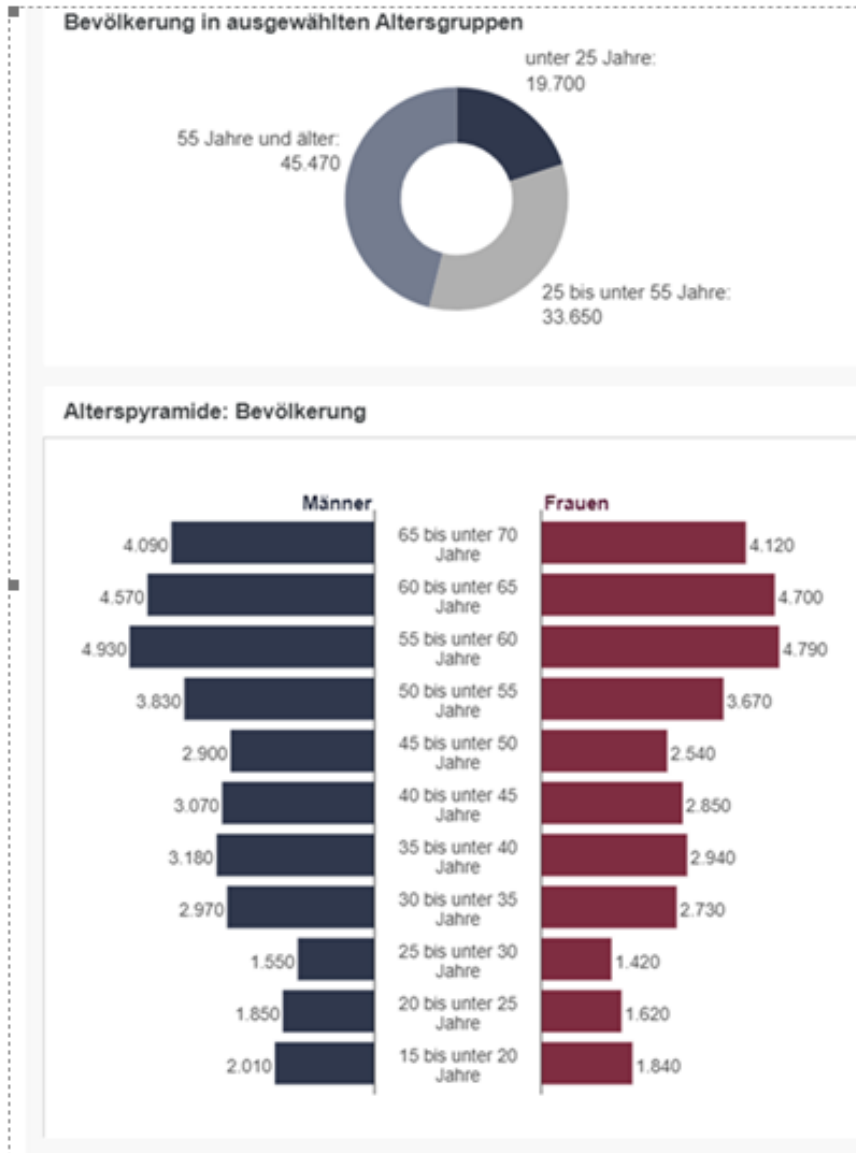
**Hinweis:** falls bei einem Wirtschaftszweig „0“ angezeigt wird, entspricht dies einem Wert <3

# Leichter Rückgang der Ausbildungsbereitschaft in OPR eher atypisch für den Agenturbezirk Neuruppin

Bestand an gemeldeten Bewerbern und gemeldeten Ausbildungsstellen im Berufsberatungsjahr 2021/2022



# Das Potential der Menschen im erwerbsfähigen Alter geht durch den Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge weiter zurück



Demografische Entwicklung  
OPR Stand 2020

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Demografischer-Wandel/Demografischer-Wandel-Nav.html?sessionId=C83739D880C4E46B0B0D3EF05798D8C>

# Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist von mittel- und langfristigem Wandel dominiert



## Herausforderungen am Arbeitsmarkt



Demografischer Wandel



Struktureller Wandel und Digitalisierung



Flexibilisierung und Individualisierung



Ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

- ... das *Arbeitskräftepotenzial sinkt*
- *neue Berufsbilder entstehen*
- *Tätigkeiten werden digitalisiert oder automatisiert*
- *Individuellere Arbeitsformen entstehen am Markt*

## Konsequenzen für Beschäftigte, z.B.

- häufigere Arbeitsplatzwechsel
- Steigende Notwendigkeit von beruflichen Veränderungen und Weiterbildungen / lebenslangem Lernen

## Konsequenzen für Unternehmen, z.B.

- (Fach)Kräftemangel und längere Suchprozesse, mit evtl. Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit
- Geschäftsfelder und Produktzyklen unterliegen zunehmender Dynamik und werden immer internationaler
- Image und Attraktivität entscheiden über Talente-Gewinnung und -bindung

Das Substitutionspotenzial nimmt zu, vor allem auch bei Fachkraft- und Spezialisten Berufen.

„Bei der Aktualisierung für die technologischen Möglichkeiten im Jahr 2019 zeigt sich für alle Anforderungsniveaus ein Anstieg (der Substituierungspotenziale ...d. R.) gegenüber 2016, insbesondere in den Fachkraft- und Spezialisten Berufen.“

(IAB Kurzbericht 13/2021 v. 13.07.2021)

# Willkommens- und Bleibekultur in OPR – nur Baustelle oder Sackgasse?

## Lage

- Jährlich 400.000 Zuwanderer im Bund für ein stabiles Arbeitskräfteangebot bis 2060 notwendig (IAB)
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Vermittlungsabsprachen kein Massengeschäft
- Modernes Einwanderungsgesetz geplant: z.B. Chancenkarte
- Komplizierter Anerkennungsprozess, begrenztes Angebot an Sprachkursen des BAMF
- 8,7% der SVB in Brdgbg. kommen aus dem Ausland, davon 2/3 aus der EU (UVB)

## Stimmung (Befragung von 2.613 Personen im Juni/Juli 2022 im Auftrag der BertelsmannStiftung)

- Es ist besser, wenn unterschiedlichen Kulturen und Religionen sich nicht miteinander vermischen, meinen 48% der Ostdeutschen
- 75% der der Ostdeutschen wollen, dass die Politik die Zahl der Einwanderer deutlich begrenzt
- Die Vielfalt, die durch Einwanderung entsteht, erleben 42% der Ostdeutschen als Bereicherung

# Arbeitskräftesicherung am lokalen Arbeitsmarkt kann nur durch ein Netzwerk der Akteure gelingen

## Gesellschaft/Lokalpolitik

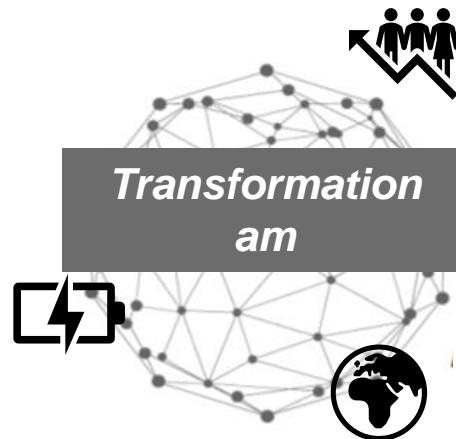
- Zuwanderung als regionales Thema begreifen und sich zuwanderungsfreundlich aufstellen (Willkommenskultur)
- Bezahlbares Wohnen
- ÖPNV
- Soziale Infrastruktur
- Kultur
- Regionale Werbung um Rückkehrer

## Bundes-/Landespolitik

- Einwanderungsrecht
  - Rechtlichen Rahmen erweitern
  - Für Willkommenskultur überzeugen
- Bürokratieabbau
  - Schlanke Prozesse
  - Schnelle Entscheidungen
- Infrastruktur
- Rentenrecht
- ...

## Arbeitskräftepotential

- Potentiale nutzen
  - Frauenerwerbstätigkeit
  - Stille Reserve
  - Länger/mehr Arbeiten
  - Jobcenterkunden
- Mobilität erhöhen
  - Örtlich
  - Können/wollen



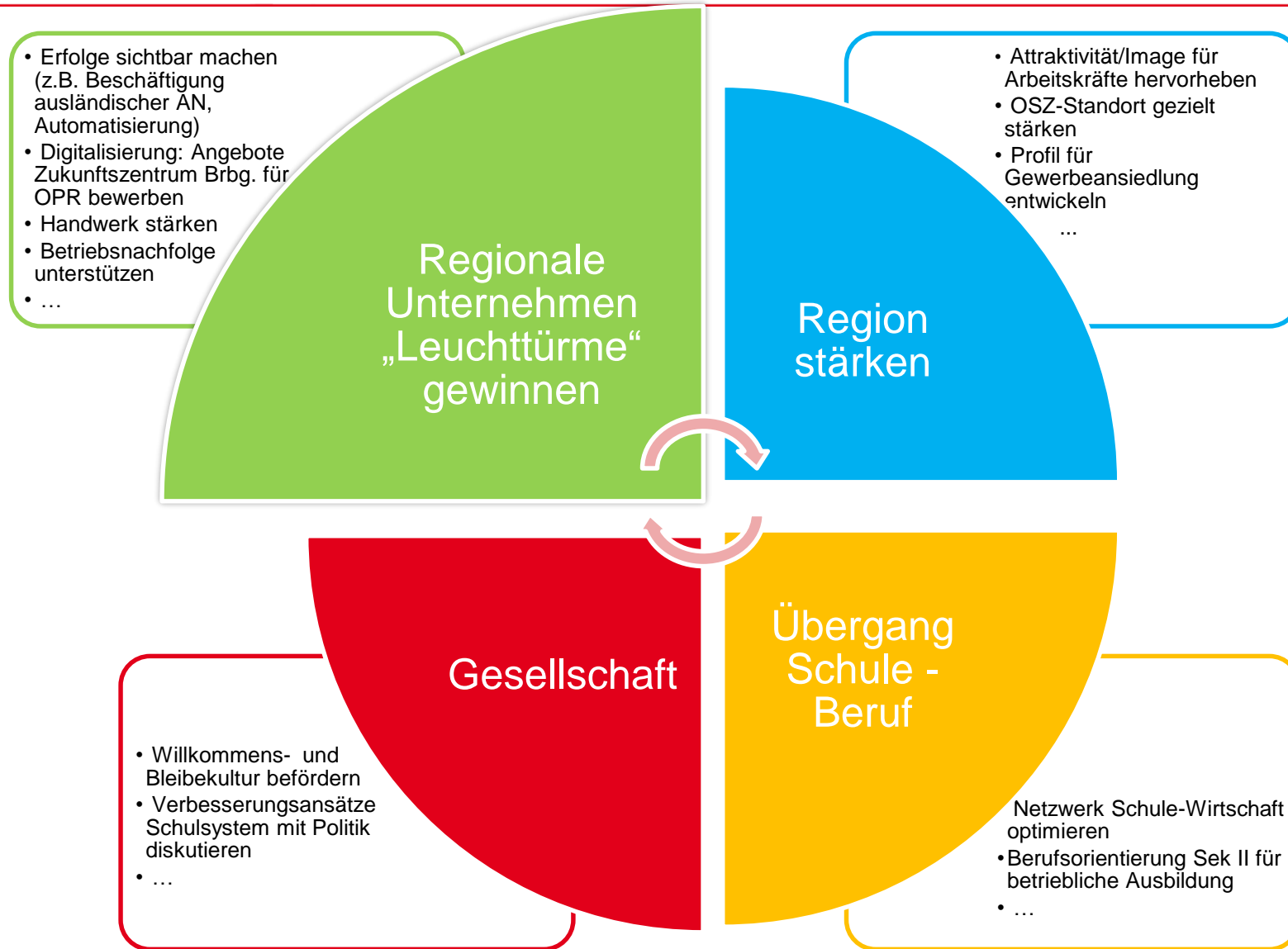
## AA Neuruppin

- Vermittlung in Arbeit und Ausbildung
- Beratung Jugendliche, Reha, Arbeitsuchende, Beschäftigte und Arbeitgeber
- Weiterbildungsförderung Beschäftigte und Arbeitssuchende
- Migration (EU, FKEG)
- Prozessoptimierung/EFQM, z.B. mehr digitale Angebote
- Potentiale erschließen (2/3 Alo im SGB II)
- ...

## Unternehmen

- Ausbildung/Qualifizierung
- Digitalisierung/Automatisierung
- Attraktivität Arbeitsplätze erhöhen
  - Abwerbung
  - Zusätzliche Potentiale gewinnen (Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Ältere, Reha, Rückkehrer, Zuwanderung...)
- Unternehmensentscheidung: Anpassung des Geschäftsmodells
  - Verschlankeung (regional/inhaltlich)
  - Betriebszweck anpassen
  - Prozesse ändern, z.B. Schichtsysteme anpassen
- ...

# Handlungsfelder und nächster Schritt für ein gemeinsames Vorgehen in OPR; Ansatz „Leuchttürme in reg. Unternehmen herausstellen“



# Teilnehmer der 1. Arbeitsmarktkonferenz 16.03.2023



Hr. Dirkes, Hr. Leben, Fr. Kostka, Hr. Nüse, Fr. Stary-Pey, Hr. Koletzki, Fr. Hirschmann, Hr. Fellenberg, Fr. Furch, Frau Melanie Schreiber, Hr. Duchrau, Hr. Dreschler





# Nachfrage nach Ausbildung weiterhin groß

Bestand an gemeldeten Bewerber\*innen im Berufsberatungsjahr 2021/2022 nach Landkreisen – Stand September (Ausbildungsmarktbilanz)

Landkreis	2021/2022		2020/2021		Veränderungen gegenüber Vorjahr			
	gemeldete Bewerber	darunter unversorgt	gemeldete Bewerber	darunter unversorgt	gemeldete Bewerber	darunter unversorgt	gemeldete Bewerber	darunter unversorgt
Havelland	688	34	664	54	24	-20	3,6 %	-37,0 %
Oberhavel	874	86	880	100	-6	-14	-0,7 %	-14,0 %
Ostprignitz-Ruppin	567	28	566	37	1	-9	0,2 %	-24,3 %
Prignitz	330	9	330	14	0	-5	0,0 %	-35,7 %
gesamt	2.459	157	2.440	205	19	-48	0,8 %	-23,4 %

# Ausbildungsbereitschaft trotz globaler Unsicherheiten

Bestand an gemeldeten Ausbildungsstellen im Berufsberatungsjahr 2021/2022 nach Landkreisen – Stand September (Ausbildungsmarktbilanz)

Landkreis	2021/2022		2020/2021		Veränderungen gegenüber Vorjahr			
	gemeldete Ausbildungsstellen	darunter unbesetzt	gemeldete Ausbildungsstellen	darunter unbesetzt	gemeldete Ausbildungsstellen	darunter unbesetzt	gemeldete Ausbildungsstellen	darunter unbesetzt
Havelland	832	150	848	132	-16	18	-1,9 %	13,6 %
Oberhavel	677	119	659	65	18	54	2,7 %	83,1 %
Ostprignitz-Ruppin	722	158	790	115	-68	43	-8,6 %	37,4 %
Prignitz	609	156	579	112	30	44	5,2 %	39,3 %
gesamt	2.840	583	2.876	424	-36	159	-1,3 %	37,5 %