

- Dokumentation der Tagung
"Neuausrichtung der Arbeits- und
Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg
im Rahmen des Projektes StARA II" -

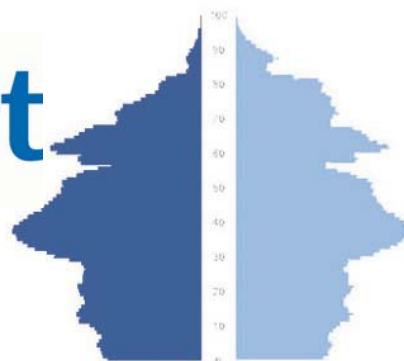
Materialien zur Stadtforschung Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte

Heft 13



Qport

Kontakte - der Schlüssel
zum Erfolg



Materialien zur Stadtforschung
Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte

Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg

Dokumentation der Tagung "Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik
in der Region Duisburg" im Rahmen des Projektes StARA II
"Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik"

Stadt Duisburg - Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten
Universität Duisburg Essen, Campus Duisburg
NUREC-Institute Duisburg e.V.

Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für
Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie
des Landes Nordrhein Westfalen



N.U.R.E.C.
INSTITUTE
Duisburg e.V.



Impressum: Stadt Duisburg, Die Oberbürgermeisterin
Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten
Bismarckstraße 150-158, D-47049 Duisburg
Tel. (0) 49.203/283 3117, Fax (0) 49.203/283 4404
Internet: <http://www.duisburg.de>

ISSN 0940-9009
ISBN 3-89279-109-0

Duisburg, im Juli 2004

Die inhaltliche Bearbeitung des Berichts lag bei Burkhard Beyersdorff und Dr. Jens Stuhldreier

Wiedergabe in Print- und elektronischen Medien - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung der Herausgeber.

Kontakt: Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg,
47049 Duisburg, Bismarckstraße 150-158, Tel. 0203 / 283-3117, E-Mail: amt12@stadt-duisburg.de

Inhalt

	Seite
Vorwort	5
Grußwort: Dr. Peter Langner, Stadtkämmerer der Stadt Duisburg	9
Zur neuen Arbeitspolitik des Landes und den Aktivitäten der Region German Bensch, Amtsleiter des Amtes für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg	13
Was kann die Region tun, um Unternehmen zu stärken? Christian Ahrens, Geschäftsführer der GSI/SLV Duisburg	17
Das Internetportal " www.q-port.de " als Informations- und Kommunikationsinstrument für Unternehmen Jörg Grahl, Geschäftsführer der Fa. EuroImpulse	21
Parallelworkshops zu den Themen:	
(1) Unternehmensflexibilisierung (Arbeitszeit im Betrieb, Qualifizierung, Personalpolitik), Moderation: Uwe Stemmler, Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg	27
(2) Demographische Entwicklung (arbeitsmarktpolitische und betriebliche Implikationen), Moderation: Dr. Thomas Lambert, Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg	29
(3) Aufbau regionaler Kooperationen und Netzwerke, Moderation: Gabriele Petrick, Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg	35
Teilnehmerliste	41

Vorwort

Im November 2002 sind die Ressorts Wirtschaft und Arbeit im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Nordrhein-Westfalen (NRW) zusammengeführt worden. Damit hat das Land Nordrhein-Westfalen die organisatorische Voraussetzung für die inhaltliche Neuausrichtung seiner Wirtschafts- und Arbeitspolitik geschaffen, die noch in der zweiten Jahreshälfte 2004 in den einzelnen Regionen umgesetzt werden soll.

Ziel der neuen Regionalpolitik ist es, die individuellen Stärken - Kernkompetenzen - der Regionen zu unterstützen und die Strategiefähigkeit der Regionen insgesamt zu erhöhen. Dies gelingt nur, wenn die technologische Innovationsfähigkeit mit einer Beschäftigungssicherung und -förderung in Einklang steht. Zur Erreichung dieses Ziels kommt der Kooperation zwischen der Regionalpolitik und Unternehmen und Betrieben eine größere Bedeutung zu. Nur so können Rahmenbedingungen bedarfsgerecht gesetzt und umgesetzt werden, die für eine innovative Strukturentwicklung erforderlich sind.

Die Stadt Duisburg hat sich bereits vor der Neuausrichtung der Wirtschafts- und Arbeitspolitik eine massive Aktivierung des regionalen Arbeitsmarktes zur Aufgabe gemacht. Ausgehend vom impuls.duisburg-Konzept wurden - neben einer Vielzahl von arbeitsmarktpolitisch orientierten Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen - größere Projekte wie EL DUENDE, VISUM und schließlich StARA gestartet. Die Abkürzung StARA steht für "**S**trategische **A**usrichtung der **R**egionalisierten **A**rbeitsmarktpolitik". Die Federführung des Projekts liegt beim Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg. Neben den unmittelbar beteiligten Kooperationspartnern, wie dem Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V., der Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Wirtschaftspädagogik/Betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie das NUREC-Institute Duisburg e.V., sind die Agentur für Arbeit, die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, die Unternehmensverbandsgruppe, die Industrie- und Handelskammer Duisburg und andere Akteure an der Umsetzung beteiligt.

Der vorliegende Bericht ist die Dokumentation einer Auftaktveranstaltung zur Neuausrichtung der Wirtschafts- und Arbeitspolitik in der Region Duisburg vom 06.07.2004 mit dem Titel "Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg: Welche Unterstützung kann die Region Unternehmen anbieten?" des Projektes StARA II "Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik". Es handelt sich hierbei um die Redebeiträge und Diskussionsergebnisse verschiedener Workshops, analytische Bewertungen sind in dieser Dokumentation nicht enthalten. Die Analyse erfolgt erst nach weiteren geplanten Workshops und manifestiert sich abschließend in einem Grundsatz- und Strategiepapier für die Region Duisburg zur Neuausrichtung der Arbeitspolitik.

An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal bei allen Workshopteilnehmern für ihre Mitarbeit und Informationsbereitschaft sowie für Ihre wertvollen Hinweise in dieser Veranstaltung sehr herzlich bedanken. Wir hoffen auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text auf die zusätzliche Nennung der weiblichen Form verzichtet; sie ist aber stets gleichermaßen gemeint. Wir bitten um Verständnis.

**Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik
in der Region Duisburg:
Welche Unterstützung kann die Region Unternehmen anbieten?**

Ort:

Haus der Unternehmer
Düsseldorfer Landstraße 7
47249 Duisburg

Tagungsprogramm für Dienstag, den 06.07.2004

13.30-14:00 Uhr	Eintreffen/Stehkaffee
14:00-14:10 Uhr	Begrüßung Dr. Peter Langner, Stadtkämmerer der Stadt Duisburg
14:10-14:20 Uhr	Zur neuen Arbeitspolitik des Landes und den Aktivitäten der Region German Bensch, Amtsleiter des Amtes für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg
14:20-14.40 Uhr	Was kann die Region tun, um Unternehmen zu stärken? Christian Ahrens, Geschäftsführer der GSI/SLV Duisburg
14.40-15.00Uhr	Das Internetportal " www.q-port.de " als Informations- und Kommunikationsinstrument für Unternehmen Jörg Grahl, Geschäftsführer der Fa. EuroImpulse
15.00-15.20 Uhr	Kaffeepause
15.20-17.00 Uhr	Drei Parallelworkshops zu den Themen: (1) Unternehmensflexibilisierung (Arbeitszeit im Betrieb, Qualifizierung, Personalpolitik), Moderation: Uwe Stemmler, Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg (2) Demographische Entwicklung (arbeitsmarktpolitische und betriebliche Implikationen), Moderation: Dr. Thomas Lambertz, Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg (3) Aufbau regionaler Kooperationen und Netzwerke, Moderation: Gabriele Petrick, Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg
ab 17:00 Uhr	Informeller Ausklang

**Akzente einer regionalen Arbeits(markt)politik in Duisburg
(Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik
in der Region Duisburg)**

Dr. Peter Langer

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

ich möchte Sie recht herzlich zu einer Veranstaltung begrüßen, die ein derzeit brandaktuelles Dauerthema aufgreift; ein Thema, das jeder von Ihnen seit geraumer Zeit mit Interesse verfolgen dürfte: die Arbeitsmarktreform. Dabei geht es mir heute nicht um die Hartz-Gesetze der Bundesregierung, sondern um die Veränderungen, die sich daraus für die Arbeitsmarktpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen und letztendlich für die Region Duisburg ergeben haben und noch ergeben werden.

Bevor ich fortfahre, möchte ich an dieser Stelle zunächst die Gelegenheit ergreifen, mich beim Gastgeber - der Unternehmensverbandsgruppe - zu bedanken, die den Veranstaltern die Räumlichkeiten hier im Haus der Unternehmer zur Verfügung gestellt hat.

Dieses Gebäude ist ein Ort mit einer wechselvollen Geschichte: Erbaut im Jahre 1937, als Offizierskasino der deutschen Wehrmacht, wurde es nach seiner Zerstörung im Zweiten Weltkrieg für die britischen Streitkräfte in Deutschland 1948 wieder aufgebaut und zu den Glamorgan Barracks, die jedem Duisburger noch gut in Erinnerung sind, umbenannt. Hier trafen sich, bis zum Jahr 1993 die britischen Offiziere mit ihren neuen Verbündeten. Nach weiteren wechselvollen Jahren, in denen das Gebäude unterschiedlich genutzt wurde - für eine Zeit wurde es z.B. an den Fernsehsender VIVA vermietet - dient der Gebäudekomplex seit Mai 2000 der UnternehmensverbandsGruppe mit ihren 8 Mitgliedsverbänden als Hauptsitz.

Wie Sie sehen, eignet sich dieser Ort, selbst ein Symbol für den ständigen Wandel, vorzüglich für eine Veranstaltung, die Wandel und Veränderung zum Inhalt hat. Veränderungen, die die anwesenden Referenten heute mit Ihnen diskutieren wollen.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat mit der Reform seiner Arbeits- und Wirtschaftspolitik neue Akzente gesetzt, die es auf die Situation vor Ort zu übertragen gilt. Das heißt: Auch in Duisburg muss die Arbeitsmarktpolitik den neuen Rahmenbedingungen Rechnung tragen und sich da, wo es nötig ist, neu ausrichten. Dabei sind insbesondere zwei wichtige Schlüsselgrößen zu berücksichtigen, die für die Entwicklung eines erfolgreichen Wirtschaftsstandorts wichtig sind: Technologie und Wissen einerseits und die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits.

Die Herausforderungen, denen wir uns dabei stellen müssen, liegen erstens in der Anwendung in den Unternehmen und zweitens in der Qualifikation ihrer Beschäftigten. Konkret geht es dabei, um die Aus- und Weiterbildung von Fach-, Führungs- und Arbeitskräften auf allen Managementstufen und in allen betrieblichen Bereichen. Die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ist mittlerweile ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen aller Altersgruppen unabhängig von ihrem Geschlecht das Zukunftsthema. Wertschöpfung entsteht nur durch neue Technologien in Verbindung mit bester Qualifikation der Beschäftigten. 80 Prozent der neuen Arbeitsplätze entstehen auf der Basis von Innovation und Qualifikation.

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen korreliert jedoch nicht nur mit dem Investitionsverhalten bezüglich Personalentwicklung; in der Regel sind auch organisatorische Entwicklungs- und Veränderungsanstrengungen erforderlich, um hohe Qualität zu konkurrenzfähigen Preisen produzieren zu können. Die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht nur durch Qualifizierungsangebote, sondern auch durch individuell zugeschnittene Beratungsangebote muss deshalb ebenfalls weiterhin im Blickpunkt der Bemühungen stehen.

Die Landesregierung will in Zukunft noch mehr die Stärkung der Region als Wirtschaftsstandort in den Mittelpunkt ihrer Politik rücken. "Eine neue Regionalpolitik zur Förderung von Innovation und Beschäftigung" hat Wirtschafts- und Arbeitsminister Harald Schartau im Frühjahr dieses Jahres angekündigt, "mit dem Ziel, die Stärken der Regionen zu unterstützen und ihre Strategiefähigkeit zu erhöhen."

Zur Förderung von Innovationen, Beschäftigung, Selbständigkeit und zur Stärkung mittelständischer Strukturen werden sich die Regionen künftig also stärker auf bestimmte Schwerpunkte der Regionalentwicklung konzentrieren müssen. Das Land fordert, dass jede Region seine Stärken definiert und mit Unterstützung des Landes den Ausbau dieser Kompetenzfelder verfolgt - genau der Weg, den die Stadt Duisburg schon seit geraumer Zeit beschreitet.

Mit dem kommunalen Handlungsprogramm "Impuls Duisburg" wurde eine Strategie zur Stärkung der städtischen Wachstumsbranchen entwickelt, die mit den arbeitsmarktpolitischen Leitlinien der Region Duisburg einhergeht. Ziel dabei ist, Qualifizierungsmaßnahmen und arbeitsmarktpolitische Projekte inhaltlich so auszurichten, dass die wirtschaftliche Entwicklung der Wachstumsbranchen in Duisburg dauerhaft unterstützt wird.

Hieran, meine Damen und Herren, gilt es in Zukunft anzuknüpfen!

Um die Instrumente der Wirtschafts-, Arbeits- und Technologieförderung gezielt zur Unterstützung der neuen regionalen Entwicklungsschwerpunkte einsetzen zu können, wird derzeit die Regionalförderung in diesen Bereichen neu organisiert. Wirtschafts-, Arbeits- und Technologieförderung werden zukünftig aus einer Hand angeboten. Das bedeutet, dass sich die Zusammenlegung von Wirtschafts- und Arbeitspolitik vor Ort in den Arbeitsstrukturen abbilden muss. Dabei werden unterschiedliche Politikbereiche vereint, die bisher eigenständig ihre Ansätze verfolgt haben.

Dies, meine Damen und Herren, verstehe ich nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Entwicklungschance, um Politik künftig effektiver zu gestalten!

Die neuen Zeichen der Zeit sind unmissverständlich: mehr Effizienz, Integration und Konzentration vorhandener Strukturen, bei - auch das sollte nicht verschwiegen werden - geringer werdenden finanziellen Ressourcen. Wenn Experten aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung in Duisburg neue Akzente für die regionale Arbeits- und Wirtschaftspolitik formulieren, dann müssen diejenigen mit ins Boot geholt werden, die von der Politik als Zielgruppen adressiert werden. Das sind nun einmal die Menschen sowie die Unternehmen.

Aktive Arbeitsmarktpolitik muss mehr sein als nur die Umsetzung von Programmen, die Einrichtung von Umsetzungsstrukturen, die Abwicklung von Genehmigungsverfahren oder die Festlegung von Förderkriterien und Richtlinien. Eine Politik, die nicht bürokratisch, sondern aktiv und gut sein will, lebt von ihren Inhalten. Diese wiederum werden bestimmt von der individuellen Kreativität und dem Engagement derjenigen, die sie gestalten. Und je mehr kreative und engagierte Köpfe daran mitwirken, desto besser.

Wir alle stehen gewissermaßen an einem Punkt, an dem wir gemeinsam die Weichen für die Zukunft stellen können; indem wir die neuen Zeichen der Zeit als Möglichkeit begreifen, in Zukunft noch intensiver zusammenzuarbeiten. Ich denke, diese Möglichkeit sollte genutzt werden, um für die Zukunft eine Kultur "des noch intensiveren miteinander Umgehens" zu entwickeln.

Das, meine Damen und Herren, wäre ein Beitrag für einen weiteren Abbau von Bürokratie und ein Schritt hin zu mehr Mitwirkung, Mitbestimmung und Selbstverantwortung !

Daher möchte ich an Sie appellieren, Sie dazu auffordern, den Prozess der Neuorientierung der zukünftigen Arbeits- und Wirtschaftspolitik hier in Duisburg mitzugestalten. Sie als Unternehmer, die sich heute hier eingefunden haben, sollen die Möglichkeit erhalten, zu Wort zu kommen und Fachleuten und Experten zu sagen, wo und was die Bedarfe sind, die Unternehmen und ihre Beschäftigten haben; was die Arbeitslosen an Qualifikationen und Wissen mitbringen müssen, damit sie beschäftigt werden können. Vermieden werden sollte, dass Programme sowie Beratungs-, Aus- und Weiterbildungsangebote ins Leere laufen.

Das, meine Damen und Herren, wäre ein echter Beitrag zu mehr Effizienz!

Nach meinem Verständnis sollte der heutige Tag als Auftakt verstanden werden,

1. für den Beginn eines hoffentlich intensiven und fortdauernden Dialogs zwischen den Akteuren der Aus- und Weiterbildung, Wirtschaft und Verwaltung sowie Ihnen, den Unternehmen,

2. für den Beginn einer Diskussion darüber, welche thematischen und strategischen Inhalte für die zukünftige Arbeits- und Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg wichtig sind.

Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung zu verbinden, die Instrumente auf wenige gemeinsame Schwerpunkte zu konzentrieren, Stärken, Inhalte und Strategien gemeinsam zu entwickeln,

das erscheint mir als der richtige Weg !

In diesem Sinne wünsche ich der Veranstaltung viel Erfolg !

Zur neuen Arbeitspolitik des Landes NRW und den Aktivitäten der Region

German Bensch

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

ich begrüße Sie zu dieser ersten Veranstaltung, bei der wir über die strategische Neuausrichtung und Positionierung der Arbeitspolitik in der Region Duisburg intensiv mit Ihnen diskutieren wollen. Sie haben hier und heute die Gelegenheit, an der zukünftigen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in der Region Duisburg aktiv mitzuwirken und Ihre Ideen einzubringen.

Auf der Grundlage bereits erfolgreich durchgeführter Projekte, wie beispielsweise das Projekt VISUM, wollen wir gemeinsam mit Ihnen eine arbeitsmarktpolitische Gesamtstrategie erarbeiten. Die Bündelung von Projektaktivitäten im Sinne einer zukunftsweisenden Gesamtstrategie ist von besonderer Bedeutung für die gezielte Einwerbung von Fördermitteln und Mobilisierung von Privatkapital. Deshalb freut es mich ganz besonders, dass viele Unternehmen aus der Region sich an der heutigen Auftaktveranstaltung engagieren. Weil es hier um die Entwicklung der Region Duisburg geht, ist jede Beteiligung und jede Einmischung in Form sachdienlicher Konstruktivität von allen, die es angeht, gefragt und willkommen. Ich danke Ihnen an dieser Stelle, dass Sie unserer Einladung zur heutigen Diskussion so zahlreich gefolgt sind und möchte im folgenden einige Schwerpunkte im weiteren Verlauf näher erläutern.

Zunächst möchte ich kurz erläutern, welche Ziele das **Land NRW** mit der Neuausrichtung ihrer Wirtschafts- und Arbeitspolitik verfolgt: (vgl. Chart 1)

Chart 1

Ziele der Neuausrichtung

- Integration von Wirtschafts - und Arbeitspolitik für mehr Wachstum und Beschäftigung,
- Konzentration der Kräfte und Erhöhung der Strategiefähigkeit der Wirtschaft und der Regionen,
- Förderung von Innovations - und Anwendungsfeldern (Querschnittstechnologien),
- Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer/ -innen in der Spitze und in der Breite,
- Modernisierung des Mittelstands (Innovationsfähigkeit, Dienstleistungsorientierung, Internationalität),
- Ordnungspolitik für Wachstum und Beschäftigung.

Ausgehend von diesen strategischen Zielsetzungen der Landesregierung NRW für mehr Wachstum und Beschäftigung werden die arbeits- und wirtschaftspolitischen Implikationen für die Region Duisburg entwickelt, die grundlegend die Förderpraxis in den nächsten Jahren bestimmen werden.

I.

Was bedeuten diese allgemeinen Ziele konkret für die Ausgestaltung einer zukünftigen Arbeitspolitik in der Region Duisburg? Ich versuche nachfolgend, einige mögliche **Eckpunkte** einer strategischen Ausrichtung kurz zu skizzieren:

In Zukunft konzentriert sich die arbeitsmarktpolitische Förderung des Landes NRW auf den Erhalt und den Auf- und Ausbau der sogenannten **Beschäftigungsfähigkeit**. Die Umsetzung von Innovationen, neuer Technologien und Wertschöpfungsprozesse wird in erster Linie durch gut ausgebildete Fachkräfte realisiert und erst in zweiter Linie durch eine entsprechende Technologieförderung und Unternehmensfinanzierung flankiert. Die Innovationsfähigkeit unserer klein- und mittelständischen Unternehmen in der Region Duisburg hängt ganz entscheidend von der Beweglichkeit und Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen ab. Wir müssen die Betriebe und ArbeitnehmerInnen davon überzeugen und entsprechend sensibilisieren. Das gilt insbesondere dann, wenn unsere Belegschaften immer älter werden. Aufgrund der demographischen Entwicklung können Betriebe zukünftig auf ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre nicht mehr verzichten. Dieses bedeutet aber auch, dass in einer Region intelligente Konzepte des lebensbegleitenden Lernens entwickelt werden müssen.

Nach wie vor haben wir viele ArbeitnehmerInnen, die auf dem Arbeitsmarkt von Ausgrenzung betroffen sind: Ältere, Behinderte, gering qualifizierte Arbeitnehmer aber auch in der Mehrzahl Frauen, die nach der Familienphase in den Beruf zurückkehren wollen. Auch für diese Zielgruppen müssen in einer Region entsprechende Angebote bereitgehalten werden.

Das heißt: Weiterqualifizierung auf allen Qualifikationsstufen, sowohl in der Spitze als auch in der Breite. Nur so lassen sich Kompetenzfelder mit hoch qualifizierten Personal, Sicherung des Fachkräftebestandes in KMU, Vermeidung von Ausgrenzungsprozessen erwerbsloser Personen aus dem regulären Arbeitsmarkt realisieren. Barrieren, die sich aus sozio-demographischen, berufsbiographischen oder gesundheitlichen Aspekten ergeben, müssen nachhaltig angegangen werden.

Hervorzuheben ist an dieser Stelle weiterhin, dass Beschäftigungsfähigkeit nicht nur eine individuelle, sondern auch eine betriebliche Dimension besitzt: moderne Arbeitsorganisationen, taugliche Arbeitszeitregelungen etc. stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wie die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten. Wir müssen daher die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten zum zentralen Innovations- und Wachstumsfaktor machen. Starkes Humankapital ist die Voraussetzung für die Entwicklung und Anwendung der technologischen Potenziale und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Bereitschaft der Unternehmen, lebensbegleitendes Lernen zu ermöglichen, muss zur Selbstverständlichkeit gemacht werden.

II.

In der **Region Duisburg**, hier sei insbesondere die Koordinationsleistung des Regionalsekretariats genannt, sind in den vergangenen Jahren vielfältige arbeitspolitische Projektinitiativen gestartet und realisiert worden. Hierbei sind die künftigen Ziele der Landesregierung von uns in Kooperation mit vielen anderen regionalen Akteuren quasi vorausgedacht worden, was sich exemplarisch an den Projekten insbesondere aus den Politikfeldern C und D ablesen lässt und u.a. im Projekt "Strategische Ausrichtung der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik" (STARA II) weiter fortgesetzt wird. Ziel der strategischen Ausrichtung ist die vorausschauende Beobachtung des Arbeitsmarktes, um neue Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und mit entsprechenden Maßnahmen reagieren zu können. Das Projekt baut auf dem VISUM-Projekt zur Unternehmensmodernisierung und Weiterbildung auf und nutzt dazu insbesondere das Informations- und Kommunikationsportal >Q-port< im Internet als Instrument zur Ansprache der verschiedenen Akteure auf dem Weiterbildungs- und Qualifizierungsmarkt. Herr Grahl wird über dieses Instrument am heutigen Tag noch näher berichten.

Hinter all den von uns initiierten und realisierten Projekten steckt die Idee einer "kooperativen Arbeitsmarktpolitik", die mit Mitteln von Information, Kommunikation, Vermittlung und Koordination versucht, im öffentlichen und privaten Sektor arbeitsmarktpolitische Lösungspotentiale für Anpassungs- und Entwicklungsprobleme innerhalb der regionalen Arbeitsmarktstrukturen zu mobilisieren und durch staatliche und kommunale Maßnahmen zu flankieren. Eine solche Programmatik, an der wir auch zukünftig festhalten, erfordert ein kooperatives Verhältnis von arbeitsmarktpolitisch relevanten Institutionen, von öffentlichen Organisationen sowie von Unternehmen. Sie muss alle Akteure einbeziehen, die potenziell an

der Lösung von Anpassungs- und Entwicklungsproblemen des regionalen Arbeitsmarktes mitwirken können. Das Handlungs- und Kreativitätspotenzial der regionalen Akteure für eine den Duisburger Problemlagen angepasste Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik ist zu nutzen:

- durch die Zusammenführung von regionalen Detailinformationen und Kompetenzen der beteiligten Akteure,
- die kollektive Suche nach Problemlösungen,
- die Konzertierung und Abstimmung von einzelnen Maßnahmen,
- eine verbesserte Akzeptanzbeschaffung, Transparenz und erhöhte Legitimation für einzelne Maßnahmen.

Regionale Entscheidungs- und Implementationsräume zugunsten der regionalen Arbeitsmarkt- und Strukturförderung kommen nur zur Geltung, wenn sie von den Akteuren kollektiv und konsensuell genutzt werden. Dazu müssen die **regionalen Akteure** die regionalpolitischen Herausforderungen als ihre gemeinsame politische Gestaltungsaufgabe verstehen und in diesem Zusammenhang nicht primär ihre eigenen Organisationsinteressen verfolgen. Niemand kennt die Stärken und Schwächen Ihrer Unternehmen besser als Sie. Sie können am ehesten Optimierungsreserven identifizieren und Entwicklungserfordernisse für Ihre Unternehmen benennen. Deshalb ist jede Region aufgefordert, selbst die Schwerpunkte zu bestimmen, in denen sie landespolitische Ziele umsetzen will. Dazu möchten wir Sie auffordern, in den **drei Workshops** nach der Kaffeepause Ihre Anregungen, Ideen und Entwicklungsnotwendigkeiten zu folgenden Themenfeldern zu äußern:

Workshop 1:	Unternehmensflexibilisierung
Workshop 2:	Demographische Entwicklung
Workshop 3:	Aufbau regionaler Kooperationen und Netzwerke

Meine Damen, meine Herren,
die Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik kann zentralstaatliche Aktivitäten nicht ersetzen, sondern sollte als kooperatives Verhältnis zwischen zentralstaatlicher Regulierung (institutionelle Programmvorhaben, Verfahrensregeln, Budgetierung, Monitoring) und dezentraler Selbstregulierung durch handlungsfähige Akteure in regionalen Netzwerken der Arbeitsmarktförderung gestaltet werden.

Nutzen wir unsere Handlungsmöglichkeiten für die Weiterentwicklung unserer Region, unserer Stadt Duisburg!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Was kann die Region tun, um Unternehmen zu stärken?

Christian Ahrens

I. Einleitung

1. Bei der Frage, was Regionen tun können - und damit meine ich diejenigen, die für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- oder Aus- und Weiterbildungspolitik Verantwortung tragen -, um Unternehmen zu stärken, denken viele wahrscheinlich in aller erster Linie an Fördergelder, Zuschüsse für Investitionen, die Bereitstellung von Infrastruktur oder die vielzitierte Forderung nach Abbau von Bürokratie. Sie haben recht, denn all dies sind wichtige Felder, die dazu beitragen können, wirtschaftliches und unternehmerisches Wachstum zu fördern.
2. Ich denke aber, es gibt noch einen weiteren Bereich, der für ein dauerhaftes unternehmerisches Wachstum wichtig ist.
Ich spreche von der Möglichkeit, gemeinsam geeignete Rahmenbedingungen für ein unternehmerfreundliches Klima unmittelbar hier vor Ort zu schaffen. Ich spreche davon, Unternehmen bei der Stärkung und Verbesserung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen. Dabei spielt angesichts der rasanten technologischen Entwicklung und der fortschreitenden Internationalisierung der sogenannte "Q-Faktor" - also die Qualifikation der Mitarbeiter auf allen betrieblichen Ebenen - eine zentrale Rolle.

Deshalb wünsche ich die Bereitstellung einer regionalen Infrastruktur, die Unternehmen schnell, unbürokratisch und individuell bspw. in Sachen Qualifizierung, Förderung oder Forschung berät und Unterstützung anbietet.
3. Wissen wird in Zukunft eine immer stärkere Rolle spielen, wenn es darum geht, den Herausforderungen offensiv zu begegnen. Gerade die berufliche Weiterbildung und die Personalentwicklung wird ein wichtiger Motor des Strukturwandels sein. Die berufliche Erstausbildung allein kann die Qualifikationen, die während der Berufslaufbahn benötigt werden, nicht mehr vorhalten. Dazu ist die Halbwertszeit des Wissens zu gering. Und da dieses Wissen tatsächlich der entscheidende Wettbewerbsvorteil ist, muss hier der Hebel angesetzt werden.

II. Vorstellung der SLV

4. Die Schweißtechnische Lehr- und Versuchsanstalt Duisburg, geht dieser Frage seit ihrer Gründung im Jahre 1928 nach. Damals war sie als reine Ausbildungseinrichtung ausschließlich in den Bereichen der praktischen Fortbildung der Fachleute des Rheinisch-Westfälischen Industriegebiets auf dem Gebiet des Schmelzschweißens tätig.
Heute ist sie ein weltweit renommiertes Institut und Dienstleister, das die gesamte Palette der Schweißtechnik in den Bereichen Ausbildung, Weiterbildung, Werkstoffprüfung und Forschung, Beratung und Gutachten abdeckt.

Heute bieten wir Ihnen fachliche Beratung und Ausbildung im

- strukturellen Kleben
- Mikrofügen
- Löten
- Laserschweißen und -schneiden auch von Steinzeug, Holz oder Kunststoffen
- Beschichten
- Korrosionsschutz
- zP und zFP
- Zertifizierung
- Gutachten, Schadensanalyse
- vertrauliche Vertragsforschung
und sicher für viele von Ihnen **neu**, sogenannte Nullserienfertigung.

Das heißt, dass Sie ohne eigenes Investment erst einmal Ihre Ideen auf unseren Anlagen herstellen und optimieren lassen, bevor Sie Ihre Idee auf eigenen Geräten umsetzen wollen.

5. Mittlerweile hat die SLV Duisburg über 200 Mitarbeiter und bildet in ihrem Haupthaus in Duisburg und in 10 Außenstellen im Ruhrgebiet jährlich mehrere 1.000 Teilnehmer aus. Hierzu gehören seit langem auch Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der Schweißtechnik wie Bewerbungstraining und Vermittlungsaktivitäten und Ausbildungsverbünde. Über die rein technische Orientierung hinaus engagiert sich die SLV traditionell aktiv an der Arbeitsmarktpolitik in der Region. Insbesondere in Duisburg versucht die SLV ihr Know-How im Rahmen von Aus- und Weiterbildung an Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte oder insbesondere auch Jugendliche zu vermitteln.
6. Lassen sie mich einige dieser Aktivitäten erwähnen, die wir auch aus sozialem Engagement tun:

Die SLV Duisburg betreibt zahlreiche Beratungsstellen, die sich der Vermittlung von Arbeitskräften und allen damit verbundenen Dienstleistungen widmen. Firmen erhalten von uns nicht nur Hilfestellung bei der Besetzung ihrer Stellen für Schweißer und Ingenieure, sondern auch für andere Berufsgruppen. In mehreren Zentren werden von Arbeitslosigkeit betroffene Gruppen betreut, die über die SLV Duisburg ihren beruflichen Wechsel oder Wiedereinstieg suchen.

Als Beispiel nenne ich das Projekt RETURN, das arbeitssuchende Frauen und Männer bei ihrer Suche nach einer Teilzeitarbeitsstelle in den kaufmännischen, sozialen, gewerblichen, technischen und handwerklichen Bereichen unterstützt.

Neben regelmäßig und mit sehr guten Vermittlungsquoten von **70 und mehr Prozent** im Bereich der Schweißtechnik für Jugendliche arbeiten, wir mit unserem Projekt SPRUNGBRETT sehr erfolgreich mit der Stadt Duisburg und der Agentur für Arbeit in Duisburg zusammen. Ziel des Projektes ist, Unternehmen, die an der Einstellung von Auszubildenden interessiert sind die Möglichkeit zu geben, sie in ihrem Betrieb zu testen.

7. Damit steht die SLV Duisburg nicht nur für das Verbinden von Bauteilen sondern auch für das Zusammenführen von Menschen und Fachrichtungen. Wir ermöglichen so:
- 1) Innovation schweißtechnischer Prozesse in gleicher Weise wie
 - 2) den Wissenstransfer und
 - 3) den intensiven Kundenkontakt auf der Basis eines breiten Dienstleistungsangebotes.

III. Welchen Beitrag kann die Region leisten ?

8. Städte und Regionen müssen bei diesen Prozessen eine zentrale Rolle spielen. Denn sie besitzen eine Schlüsselfunktion bei der Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen. Dabei gibt es Ansatzpunkte in den unterschiedlichsten Bereichen:
Es geht mir nicht um die Bereitstellung der "Hardware", d.h. der materiellen Infrastruktur wie Straßen, Schulen oder die Bereitstellung von öffentlichen Fördermitteln.

Ich meine die Programme oder "logisch verknüpften Rechenzusammenhänge", die das System erst zum Laufen bringen.

Übersetzt heißt das: wichtig ist das reibungslose Zusammenwirken und Funktionieren aller verantwortlichen Akteure hier vor Ort. Genauso wenig, wie die Hardware ohne Software betriebsfähig ist, genauso wenig können die gesteckten Ziele, ohne effektive Kooperation und Vernetzung der Bildungsakteure mit den Unternehmen sowie den anderen regionalen Partnern erreicht werden

ES GILT:

Netzwerke und leistungsfähige Einrichtungen vor Ort schaffen !

Um einen solchen Dialog zu initiieren, koordinieren und zu begleiten, bedarf es geeigneter "Player" oder Institutionen wie bspw. das Regionalsekretariat der Stadt Duisburg, anerkannt von Politik, Verwaltung, Verbänden, Trägern der Aus- und Weiterbildung, Wissenschaft und Unternehmen. Sie arbeiten als "Netzwerker" und "Türöffner", um regionale Kooperationen zu initiieren, zur Generierung von Ideen und Projekten und Akquisition von Fördermitteln.

Ganz wichtig: sie besitzen im Dschungel der regionalen Qualifizierungsanbieter und Angebote, Inhalte oder Fördermöglichkeiten den Überblick.

9. Weiterbildung forcieren !

In unserer schnelllebigen Zeit wird berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Dennoch finden bei allen Personen ab 10 Jahren gut 85 % aller Bildungs- und Lernaktivitäten im Rahmen von Schule bzw. Hochschule statt. Berufliche Weiterbildungsaktivitäten innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit haben mit knapp 4 % bzw. gut 3% zusammen ein ähnliches Gewicht wie die allgemeine Weiterbildung (7,5 %). Vor dem Hintergrund des technischen und organisatorischen Wandels der Arbeitswelt erlangen diese Zahlen eine besondere Brisanz.

Dies kann nur eines bedeuten: Die Weiterbildung muss in Zukunft im Mittelpunkt der gesellschaftlichen und politischen Diskussion stehen. Die Bereitschaft zur Weiterbildung in den Unternehmen muss durch aktive Informations-, Beratungs- und Motivierungsmaßnahmen erhöht werden. Dies bedarf

- (1) einer direkten und gezielten Ansprache,
- (2) einer Möglichkeit, sich über Angebote, aber auch beispielhafte Maßnahmen mit Vorbildcharakter zu informieren und
- (3) eine persönliche Ansprache der Betriebe ihre Anstrengungen in der Personalentwicklung zu intensivieren.

10. Transparenz schaffen !

Unternehmensbezogene Beratungs- und Förderangebote werden oft nicht oder nicht genügend genutzt, weil sie schlicht und ergreifend nicht bekannt sind. Zentrale Bedeutung kommt somit der Verbesserung der "Information und Kommunikation" zwischen den verschiedenen Akteuren.

11. Zur neuen Zielsetzung gehört

- die Förderung von Netzwerken
- die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Stärkung der Bildungsteilnahme aller Gruppen am Arbeitsmarkt
- die verstärkte Verzahnung allgemeiner und beruflicher Bildung
- die Erhöhung der Qualität und Verwertbarkeit des Bildungsangebots
- die Stärkung passgenauer Qualifizierungen für Arbeitslose sowie für die Beschäftigten in den Betrieben.

IV. In Duisburg bereits existierende, unternehmensfördernde Instrumente zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

12. Es geht nicht darum das Rad neu zu erfinden. Vieles vom dem, was ich angedeutet bzw. angesprochen habe, existiert bereits. Jedoch nützen Portale, Netzwerke, Beratungs- und Qualifizierungseinrichtungen, Angebote und Konzepte nichts, wenn sie nicht permanent mit Leben gefüllt werden.

All diese regionalen Strukturen und Instrumente, die in Duisburg bereits entwickelt wurden und von den Unternehmen bereits in Anspruch genommen werden, sind von einem ständigen "Input" von außen abhängig - einen Input, den nur Sie geben können.

13. Lassen Sie mich abschließend noch auf einige dieser bereits bestehenden Unterstützungsangebote eingehen. In jüngster Zeit haben sich durch die Bemühungen insbesondere der Institutionen, die die heutige Veranstaltung organisiert und initiiert haben - die Stadt Duisburg, die Universität Duisburg-Essen, die Unternehmerhaus AG und die SLV Duisburg - Projektansätze entwickelt, die wir mit Veranstaltungen wie dieser in Zukunft gemeinsam mit Ihnen weiterentwickeln wollen

14. So ist es für uns ein wichtiges Anliegen, Unternehmen hinsichtlich der Notwendigkeit systematischer Personal- und Fachkräfteentwicklung weiter zu sensibilisieren und motivieren. Hierzu wurde in Duisburg das **Weiterbildungs-Initiierungs-Netzwerk** - kurz: **WIN-Netzwerk** - ins Leben gerufen. Ein Netzwerk, das sich aus Vertretern regionaler Institutionen und Unternehmen zusammensetzt.

Eigens dafür geschulte, sogenannte WIN-Agenten haben seit Beginn ihrer Tätigkeit vor ungefähr 2 Jahren ca. 150 Unternehmen beraten. Haben Unternehmen hinsichtlich eigener Personalentwicklungs-

engpässe Beratungsbedarf, werden nach Rücksprache mit den Unternehmen Weiterbildungsträger oder Unternehmensberater eingeschaltet. Aus diesen Kontakten resultierten bislang öffentlich geförderte Unternehmensberatungen, Mitarbeiterschulungen und / oder die Umsetzung wettbewerbsverbessernder Maßnahmen in den jeweiligen Unternehmen. Mit dem WIN-Netzwerk wurde eine erfolgreiche Kooperation unterschiedlicher Institutionen zur Unterstützung von Unternehmen in der Region erreicht.

Zur besseren Orientierung im Informationsdschungel der Beratungs-, Weiterbildungs- oder Förderangebote wurde mit dem Internetportal www.q-port.de ein Instrument entwickelt, das die von Unternehmen nachgefragten Informationen regional aufbereitet und einer breiten Zielgruppe zur Verfügung stellt. Über q-port werden Unternehmen bei ihrer Fachkräfteentwicklung unterstützt, in dem Bildungsangebote gezielter auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet werden. Unternehmen können ihre Anfragen nach Weiterbildungsmaßnahmen in q-port einstellen und Weiterbildungsanbieter auf diese reagieren. Damit wurde ein Instrument geschaffen, von denen die Unternehmen unmittelbar profitieren. Gestatten Sie mir an dieser Stelle auf den Vortrag von Herrn Grahl zu verweisen, der gleich im Anschluss q-port im einzelnen vorstellen wird.

Neben diesen regionalen Netzwerken, Beratungs- und Qualifizierungseinrichtungen gibt es beim Amt für Europaangelegenheiten ganz konkrete unternehmensbezogene Fördermöglichkeiten, über die das Regionalsekretariat, das dort angesiedelte Gründungsbüro sowie die Regionalstelle Frau und Beruf Auskunft geben und gemeinsam mit den Antragsstellern ein Förderkonzept für die Antragstellung entwickeln.

Wir hoffen, dass es uns gelingen wird, Leute miteinander ins Gespräch zu bringen, die sonst eher nicht miteinander reden. In diesem Sinne wünsche ich der Veranstaltung viel Erfolg !

**Das Internetportal www.q-port.de als Informations-
und Kommunikationsinstrument für Unternehmen**

Power-Point-Charts von
Jörg Grahl



www.Q-PORT.de

Die Entwicklung und Chronologie
eines regionalen
Internetportals zu einem
Informations- und Kommunikationsinstrument
für Unternehmen, Mitarbeiter,
Existenzgründer und Weiterbildner

Zäsur bei der Weiterbildung: Problemlage seit Januar 2003

- Die globalen Budgets für Qualifizierung sind zugunsten der Hartz-Gesetze (PSA) um ca. 50% gekürzt
- Der Anbietermarkt (Qualifizierer) hat sich über Nacht zum Nachfragermarkt (Gutscheinbesitzer) gewandelt
- Das Kursangebot ist einerseits für die Qualifikanten nicht transparent
- Die Arbeitsverwaltung darf andererseits keine Empfehlungen zu Qualifizierern aussprechen
- Es fehlen (internetgestützte!) Tools für Information und Kommunikation zwischen Arbeitsverwaltungen, Anbietern, Nachfragern und interessierten Unternehmen

Konkurrenz- und Marktanalyse

• **Inhalte der Jobbörsen:**

Angebote für Q, WB und Training meist unbedeutend

• **Reichweite der Jobbörsen:**

keine Lokalebene, meist Bundesland oder PLZ 2-stellig

• **Bildungs-Portale:**

kein Börsen-Konzept mit Angeboten, oft nur Linksammlung

• **lokal/regional ausgerichtete Angebote:**

nur bei Qualifizierern und Weiterbildnern suchen KMU und Bewerber ortsnah, ebenso bei Ausbildung und Praktika

• **Q-port:**

ist keine (!) Jobbörse: für ein regionales Stellenportal gibt es wegen bestehender nationaler Angebote keinen Bedarf

Zielgruppen von Q-port

Bewerber:

Arbeitslose mit Gutschein, Berufseinsteiger, Qualifikanten, Umschüler, Praktikanten, Auszubildende, Wiedereinsteiger

Unternehmen:

KMU mit Bedarf an Ausbildung, Qualifikation, Training, Coaching; interessiert an neuen Qualifizierungsinhalten und Trainingsmethoden

Qualifizierer:

zertifizierte Spezialisten mit praxisnahen Angeboten für Bewerber und Unternehmen; interessiert an Direktkontakten zu Bewerbern und Unternehmern

Die Lösung: ein Q-Portal für das westliche Ruhrgebiet

- Q-port ist eine regionale Börse für Qualifizierung, Ausbildung und Training
- Q-port hat als Einzugsgebiet den unteren Niederrhein und das westliche Ruhrgebiet
- Q-port ist damit das größte Q-Portal in NRW
- Q-port ist ein Kontaktservice für Bewerber, Qualifizierer und KMU auf der Stadtebene
- Q-port ist Kontaktinstrument für die neue „Gutschein-Praxis“

Fazit: Q-port strukturiert Angebote, sorgt für Orientierung und schafft die nötigen Kontakte

Aktuelle Angebote in Q-port - bessere Chancen für alle

Prinzip:

nur wer laufend und aktuell im Rahmen des Content-Management-Systems anbietet, ist und bleibt Partner von Q-port

Vorteile für Bewerber:

- bessere Orientierung bei Gutschein-Einlösung
- mehr Kontakte zu KMU

Vorteile für KMU:

- Direktkontakt zu Bewerbern
- Entscheidungshilfe bei Q-Angeboten

Vorteile für Qualifizierer:

- Profilierung
- Wettbewerbsvorsprung und kostenfreies Marketing

Entwicklung von q-port als Matching-Instrument

- Workshop am 17. Dezember 03 -

Teilnehmer

Unternehmer, Wissenschaft+Forschung, Weiterbildner, Unternehmensverbandgruppe, Stadtverwaltung

Hintergrund

Konzentration der Landesregierung auf KMU-Themen bei „Kompetenzentwicklung und Qualifizierung“

Akzente

- Netzwerke und Verbundstrukturen
- Nutzung des Internet für Information und Kommunikation

Nutzung der Vorteile von q-port als

- regional, flexibel und eingeführt
- technisch und inhaltlich ausbaufähig

Entwicklung von q-port als Matching-Instrument

- Ideen vom 17. Dezember 03 -

Unternehmer

- differenzieren zwischen beruflicher und betrieblicher Bildung
- suchen gezielte, punktgenaue Weiterbildungsberatung
- sehen die Wichtigkeit der Personal- und Kompetenzentwicklung

Q-Port soll

- als Matching-Instrument ausgebaut werden
- dynamisch funktionieren
- die regionalen Akzente betonen
- mehr unternehmensnahe Informationen und Links anbieten
- die Bedeutung der Personalentwicklung als Marketing-Instrument herausstellen
- aktuelle Themen in Form von News anbieten
- den Aufbau der „sozialen Komponente“ (Netzwerke) unterstützen

April 2003 Q-Port übernimmt Aufgabe im Gründungs- und Mittelstandsnetzwerk NR

Hintergrund

Durch Beratung und längerfristige Betreuung von Existenzgründern soll der Strukturwandel unterstützt werden. Moderation: IHK

Akteure des Netzwerkes

- IHK Niederrhein DU - WES - KLE
- HWK Handwerkskammer
- Wirtschaftsförderungsgesellschaften aus DU, WES, KLE
- Technologie-Beratung: GTT DU, Transferstelle Hochschule, EAW, TZ Kleve
- Gründungsberatung insbes. für Arbeitslose sowie für freie, soziale, med. und künstlerische Berufe: Gründungsberatung der Stadt Duisburg, Büro für Existenzgründung in der RAG Bildung GmbH
- Beratung für ausl. Gründer: Reg. Transferstelle für ausl. Unternehmen
- Verbände: EH-Verband NR, Hotel- und Gaststättenverband NR-Ruhr
- weitere: Arbeitsagentur Duisburg, Banken, Unternehmerhaus AG

„Q-Port-Beschluss“ des Gründungs- und Mittelstandsnetzwerkes Niederrhein

Am 23. April 2004 beschließt das Netzwerk, dass das Gründungsbüro bei der Stadt Duisburg ein **gemeinsames Eingangsportal für Existenzgründer** für die Region erstellen soll.

Ziel: transparente, schnelle und bedarfsgerechte Orientierung und kompetente Erstberatung für alle Gründungsinteressierte.

Virtuell soll dieses Portal durch die regionale Internet-Börse **Q-port** realisiert werden.

KMU-Ausschuss: Q-Port ausbauen und weiterentwickeln

Der KMU-Ausschuss bei der Niederrheinischen IHK und das Gründungs- und Mittelstandsnetzwerk Niederrhein bewerten das Portal www.q-port.de als regional bedeutsam und ausbaufähig zum geforderten Eingangsportal mit Wegweiserfunktion.

Die Stadt Duisburg / Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten werden gebeten, die Federführung bei der Entwicklung des Portals zu übernehmen.

Workshop 1
Unternehmensflexibilisierung
(Arbeitszeit im Betrieb, Qualifizierung, Personalpolitik)

Moderation: Uwe Stemmler

Leitfrage **Wo werden im Rahmen der betrieblichen Reorganisation neue Felder von Flexibilisierung beschriftet (gesehen), die zu einer veränderten Strategie der betrieblichen Arbeitsmarktpolitik im Zusammenwirken mit der externen Arbeitsmarktpolitik führen (könnten)?**

TN Christian Orbat, WLS GmbH
Heinrich Rosch, Metallbau Rosch
Frau Steltner, Agentur für Arbeit
Irene Schiefen, Stadt Duisburg
Oliver Armbrecht, Fa. Oliver Armbrecht
Heiner Armbrecht, Fa. Oliver Armbrecht
Waldemar Mathejczyk, RISP

Burkhard Beyersdorff, Stadt Duisburg
Prof. Dr. Rolf Dobischat, Uni DU-E

Beim Thema Unternehmensflexibilisierung wurden zwei Themen benannt:

1. Qualifizierung

mit folgenden Stichworten:

gute Erfahrungen mit Praktikanten
zentrale Praktikumsvermittlung wurde vermisst
mehr Anpassungsqualifizierung
Qualifizierung nach Erziehungszeiten unterstützen
Arbeitsmarktpolitik muss mit Bildungspolitik verknüpft werden

Qualifizierungsbereitschaft der Mitarbeiter mangelt
Motivation zur Fortbildung muss geweckt werden
Schwerpunkt: Qualifizierung in der Freizeit
weniger Aufstiegsqualifizierung

2. flexible Arbeitszeiten

mit folgenden Stichworten:

Notdienste sind problematisch, Akzeptanz der MA + betriebswirtschaftlich
Nutzung von Arbeitszeitkonten für Qualifizierung

① Wo werden im Rahmen der betrieblichen Reorganisation neue Felder von Flexibilisierung besprochen (gesehen), die zu einer veränderten Strategie der betrieblichen Arbeitsmarktpolitik im Zusammenwirken mit der externen Arbeitsmarktpolitik führen (können)?



Workshop 2

Demographische Entwicklung (arbeitsmarktpolitische und betriebliche Implikationen)

Moderation: Dr. Thomas Lambertz

Frage 1

Mit welchen konstruktiven Strategien lässt sich der Altersstrukturwandel bewältigen?

Personalmanagement
Transparente Personalauswahl und -förderung
Jüngere Mitarbeiter durch Erfahrene länger begleiten lassen
Analyse personaler Kompetenz
Arbeit ins Ausland geben
Gastarbeiter
Anderes Geschlecht
Rationalisieren
Gesundheitsschutz
Aus- und Weiterbildung (Alle Altersgruppen zusammenführen)
Kontinuierliche Weiterbildung "mit Druck"
Anreize (Arbeitszeitkonten, Gesundheitsförderung)
Aktiver Gesundheitsschutz (z.B. "Rückenschule" im Unternehmen)
Pflege: Entlastung der MA durch Kindertageseinrichtungen und Pflegemodelle für die Eltern
Sicherung von Wissen und Innovationsfähigkeit
Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Gruppenarbeit)
Differenzierte Altersstrukturanalyse
Jetzt Situation/ Zielvorstellung
Neue Arbeitsmodelle insbesondere in Pflege und haushaltsnahen Dienstleistungen
Personalstrategie, nicht -politik
Tarifpolitik "im Alter"
Familienpolitik

Frage 2

Durch welche Modellvorhaben, Projekte etc. kann die öffentlich geförderte Arbeitsmarktpolitik den Altersstrukturwandel in den Unternehmen begleiten und unterstützen?

Imagebildung
Familienfreundliches Unternehmen
Begleitendes Gesundheitsschutzprojekt (über 10 Jahre)
Weiterbildung unterstützen
Spezielle Finanzierungsmodelle für Aus- und Weiterbildung
Gesundes Alter + Leistung
Unternehmen fürs Thema sensibilisieren
Altersgerechte Arbeitsplätze und -zeiten
Ältere Arbeitslose "an die Hand nehmen"
Jüngere MA finanziell fördern; hierdurch wird die Qualität erhöht (Förderprogramme)
Alterabhängige Bezahlung vermeiden
Wieviel Arbeitskräfte brauchen wir für welche Arbeit?
Analyse Q-BA

Themenschwerpunkte der Diskussion

Rechtliche/ Tarifliche Rahmenbedingungen für Beschäftigung Älterer verbessern

Personalmanagement/ Personalentwicklung

Weiterbildung/ Qualifizierung

Gesundheitsprävention

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

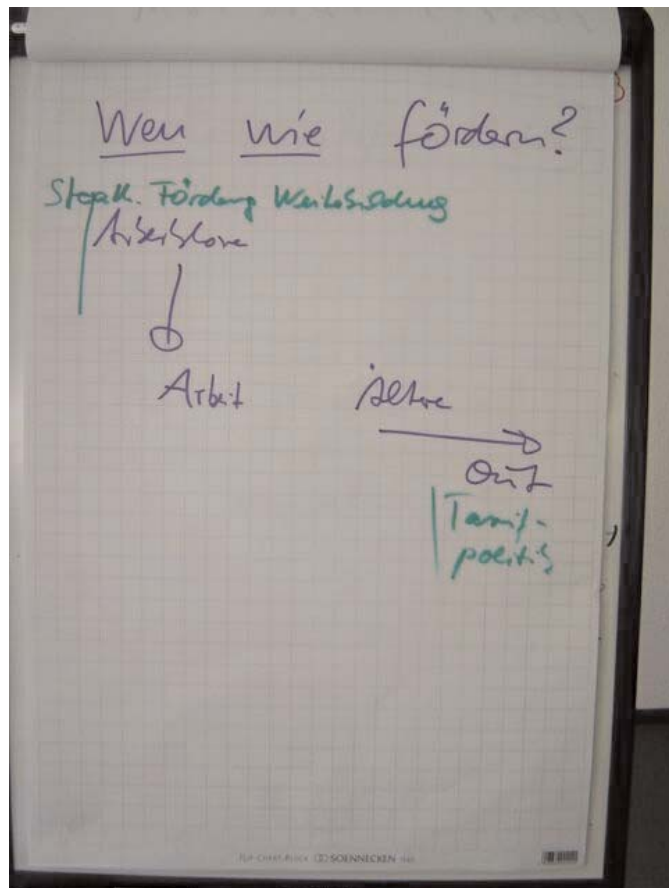
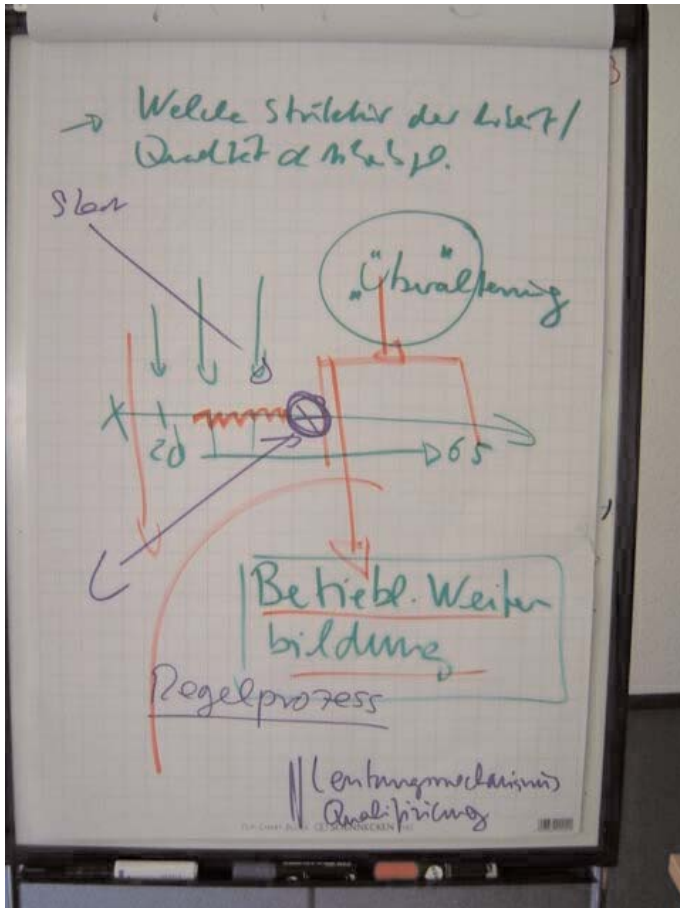
Arbeitsbedingungen

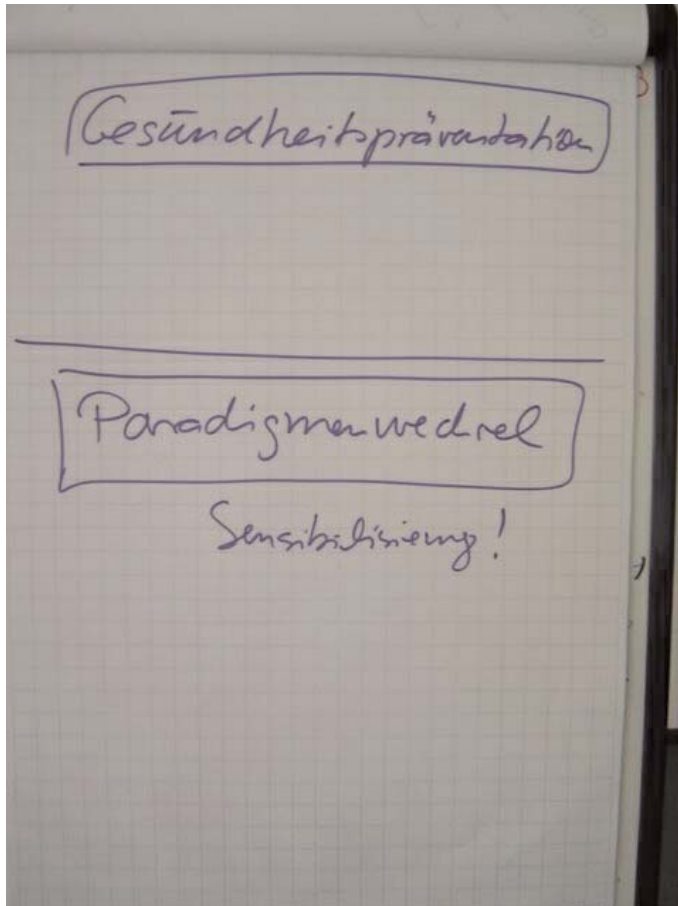
Förderung Bewusstseinswandel zugunsten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Gesicherte Datenbasis/ Analysedaten

Produktionsverlagerung Ausland/ Gastarbeiter Zuwanderung







Workshop 3
Aufbau regionaler Kooperationen und Netzwerke

Moderation: Gabriele Petrick

Frage:

Welche Erfahrungen haben Sie in Netzwerken gemacht bzw. wo könnte für Sie der Nutzen in einer Mitarbeit liegen?

Kartenabfrage (geclustert):

Synergieeffekte:

- Nutzen:
Expertenwissen, Kontakte - "wen kann ich für was ansprechen"
- **Mehr Kunden, Partner finden**
Fachkenntnisse anderer Leute benutzen
- Nutzen: Ideenmanagement zügig, zielorientiert und kostengünstig
- Branchenübergreifende Kundenveranstaltungen. Ziel: Neukundengewinnung

Wissensmanagement

- Erfahrungsaustausch; Kontakte führen zu neuen Absatzmärkten, anderen + besseren Einkaufsquellen, überdenken der eigenen Firmenstrukturierung
- Nutzung unterschiedlicher Ressourcen und unterschiedlichen Wissens
- Erfahrung: Informationsaustausch
Nutzen: Partner für Zusammenarbeit
- Hilfestellung
- Austausch von positiven und negativen Erfahrungen
- Technischer Erfahrungsaustausch, Benchmarking
- Kurze Wege
- Austausch von Erfahrungen und Ideen
- Entwicklung von guten Ideen
- Über den Tellerrand schauen
- Kompetenztransfer
- Konkurrenzdenken -> Platzen
Innovations-Pool (Entwickl.)
- Gemeinsame Ideen -> mehr kreatives Potential
- Ziel: Bündelung der Kernkompetenzen in Unternehmen
- Impulse für eigene Weiterentw.

Transparenz

- Steigerung von Transparenz, Kommunikation + Zielerreichung
- Erfahrung: Unsere Bereitschaft, dem KMU-Unternehmer Informationen/Aufklärung zu bieten. Ablehnung durch institutionelle bzw. öffentl. Einrichtungen mit dem Hinweis auf eigene Angebote oder die Erfahrung, dass bereits einseitige Verbindungen mit einseitiger Informationsweitergabe besteht
- Transparenz der Angebote - Nutzen für d. Suchenden
- Nutzen: Know-How Gewinn, Neue Partner, Prozessvereinfachung

Generelle Anforderungen

- Erfahrung: Komplementarität statt Konkurrenz als Erfolgsfaktor
- Ziele des Netzwerks "definieren"
- Netzwerke müssen interessensgeleitet sein - das gemeinsame Interesse muß im Vorfeld eindeutig klar sein
- Unterschiedliche Schwerpunkte in der Kooperation
- Lerneffekte
- Profitverteilung
- Arbeitsteilung
- Ausbau der Teamarbeit
- Nutzen: Betriebsgrößenvorteile (Summe KMU = "1 Konzern")
- Anonymität ist Gift
- Synergieeffekte
- Arbeitsplätze sichern
- " " schaffen
- Pflege eines Netzwerkes sehr zeitintensiv aber: Gute Erfahrung
- Ziel: Zusammenarbeit auf Zeit
- Schulen, im Sinne einer Schnittstelle zum Beruf, sollten in Netzwerken Partner sein
- Sehr gute Erfahrung bei Branchengleichheit
- Möglichkeit Vertrauen zu schaffen
- Win-win Ansätze können kippen
- Unsere Rechtsprechung ist darauf nicht eingerichtet.
- Synergien versus Koordinationsaufwand

Netzwerkmanagement

- Erfahrungen
- Auseinanderdriften der Ziele u. Aktivitäten, wenn kein "Netzwerkmanagement" vorhanden ist
- Netzwerk erfordert Akteure, eine Kultur hierfür besteht nicht
- Erfahrungen:
- schlecht: Ideen von kleinem Betrieb werden vom "Großen" realisiert
- gut: gemeinsame Probleme können durch Wirkung auf Politik verändert werden und z.B. Fördermitte erwirkt werden
- Erfahrung: müssen gemanagt werden
- Netzwerke müssen gemanagt werden
- Erfahrungen: hoher Koordinationsbedarf - ohne Koordination kein Nutzen

Einzelkarten:

- Global wirtschaften - regional Voraussetzungen schaffen
- Multiplikatoren gesucht, gefunden
- Ressourcennutzung und Qualität
- Projekte gemeinsam entwickeln. Arbeitsverteilung besser koordinieren
- Kooperation bei F+E
- Nutzen: Gemeinsam bessere Geschäfte machen - Mehrwerte ! ?
- Stärkere Positionierung in den entsprechenden Bereichen

Gewichtung der Themen und Diskussionverlauf

- Synergieeffekte durch Expertenwissen (10 Punkte)
- Wissensmanagement (13 Punkte)

- Transparenz (2 Punkte)
- Generelle Anforderungen (11 Punkte)
- Netzwerkmanagement (6 Punkte)
- Stärkere Positionierung (1 Punkt)

- jederzeit "Ausstieg" möglich
- Kooperationen
- Konkurrenzdenken
- Zielvereinbarungen win-win -> zeitnah
- "Bilanz" des Netzwerkes?
- "strategischer Mehrwert"?
- Antizipation von Entwicklungen
- Regionale/ globale Netzwerke
- Unterschiedliche Anforderungen je nach Kompetenzfeld
- Kommune: sollte Unternehmen der Region fördern
 - > Netzwerk könnte helfen
- Netzwerke u. U. hilfreich für Neuorientierung von Unternehmen
 - > auch branchenübergreifend
- Hilfestellung für Ansiedlungspolitik durch die Kommune
 - > Wuhan
- Qualifizierungsnetzwerke unterschiedlichster Ebenen
 - > Bündelung von Interessen
- Es gibt funktionierende Netzwerke in DU
 - > Informationen darüber fehlen
 - > das Know-How für funktionierende Netzwerke ist vorhanden

- **Forderungen an die Kommune:**
 - o Transparenz über die Netzwerklandschaft schaffen
 - o Referenznetzwerk
 - > Unternehmen, Schule, FH, Uni, Kammern - was ist in der Region verfügbar?
 - o Funktionierende Netzwerke werden auf www.q-port.de vorgestellt
 - o Kommune sollte Personalressourcen für die Netzwerkplattform zur Verfügung stellen

- ## Regionalisierung + Netzwerke
- Synergieeffekte durch Expertenwissen (10)
 - Wissensmanagement (13)
 - Transparenz (2)
 - Generelle Anforderungen (11)
 - Netzwerkmanagement (6)
 - stärkere Positionierung (1)

- jederzeit „Ausstieg“ möglich
- Kooperationen
- Konkurrenzdenken ⚡
- Zielvereinbarungen / Win-Win
→ zeitnah
- „Bilanz“ des Netzwerkes?

~~Inhalte~~

- „strategischer Mehrwert“?
- Antizipation v. Entwicklungen
- regional/ globale Netzwerke
- unterschiedliche Anforderungen je nach Kompetenzfeld

- Kommune:
sollte Unternehmen der Region fördern
→ Netzwerk könnte helfen
- Netzwerk u.ä. hilfreich für Neuorientierung von Unternehmen
→ auch branchenübergreifend
- Hilfestellung & Ansiedlungspolitik durch die Kommune → Wuhlan
- Qualifizierungsnetzwerke unterschiedlichster Ebenen
→ Bündelung von Interessen

- es gibt funktionierende Netzwerke in DU
→ Informationen darüber fehlen
→ das Know-How für funktionierende Netzwerke ist vorhanden
- Forderungen an die Kommune:
- Transparenz über die Netzwerklandschaft schaffen
 - Referenznetzwerk
→ Unternehmen, Schule, FH, Uni, Kammern
d.h. was ist in der Region verfügbar?
 - funktionierende Netzwerke werden

Teilnehmer

	Schweißtechnische Lehr- Versuchsanstalt SLV Duisburg GmbH	Ahrens	Christian
Firma	Oliver Armbrecht	Armbrecht	Oliver
Firma	Oliver Armbrecht	Armbrecht	Heiner
Firma	Oliver Armbrecht	Armbrecht	Anja
	Robert-Bosch-Berufskolleg	Belting	Josef
	Stadt Duisburg	Bensch	German
	Stadt Duisburg	Beyersdorff	Burkhard
	Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politik Dr.	Böckler	Michael
	DBUC Unternehmensberatung Dr.	Borchert	Stefan
	Global Invest	Börgmann	Holger
Firma	Hermann Fliess & Co. GmbH Dr.-Ing.	Borner	Albrecht
	VDI-Gesellschaft Energietechnik	Brasch	Helmut-B.
Firma	FireTec Brandschutz GmbH	Brümmer	Uwe
	Universität Duisburg-Essen Prof.Dr.	Dobischat	Rolf
	UnternehmerHaus AG	Dreher-Peiss	Dörte
	Universität Duisburg-Essen	Düsseldorff	Christina
		Ebbinghaus	Ulrike
Firma	Wilhelm Ernst GmbH & Co KG	Ernst	Michael
	Bertolt-Brecht-Berufskolleg	Ettwig	
	UnternehmerHaus AG	Fischer	Claudia
	Stadt Duisburg	Fischer	Joachim
	Stadt Duisburg	Fondermann	Reinhard
	Duisburger Werkkiste e. V.	Geier	Norbert
	Stadt Duisburg	Geis	Tanja
Firma	Jürgen Gombert	Gombert	Jürgen
Firma	EuroImpulse Instiut für Information und Innovation Gm	Grahl	Jörg
Firma	GHP Grüter, Hamich & Partner	Grüter	Günter
Firma	tmp Technisches Management	Gutmann	Thomas
Firma	Hartmann Maschinen- und Stahlbau	Hartmann	Egon
Firma	Walter Heinz	Heinz	Malte
Firma	Duisport Duisburger Hafen AG	Humpert	Karl-Heinz
Firma	Bilfinger + Berger Logistikcenter	Husemüller	Jürgen
	UnternehmerHaus AG	Invernizzi	Marco
Firma	KARO GmbH & Co. Balkonsysteme KG	Karasch	Norbert
Firma	FireTec Brandschutz GmbH	Kindermann	Peter
Firma	Pieron GmbH	Kleiner	Eberhard
	UnternehmerHaus AG	Kleinkorres	Helga
Firma	Klingels Parkett- u. Estrichlegemeister	Klingels jun.	Franz-Josef
Firma	CK Bauunternehmung	Körbasan	Cetin
	Stadt Duisburg	Kowalczyk	Magdalena
Firma	KON AG Internet Provider	Kuhl	Britta
Firma	G + K Sport	Kurban	Mevlüt
	17 - Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg Dr.	Lambertz	Thomas
	Stadt Duisburg	Leifeld	Jürgen
	Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und an der Gerhard-Mercator-L	Liesenfeld	Joachim
	Industriegewerkschaft Metall Kreisverband Duisburg e.V.	Lieske	Dieter
	Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und an der Gerhard-Mercator-L	Mathejczyk	Waldemar
	Krankenpflegeschule am Malteser Krankenhaus St. Anna	Mergen	Edgar
Firma	Volkmar Motikat	Motikat	Volkmar
Firma	Schneider-Nocker Sanitär + Heizung	Nocker	Reiner
Firma	WLS GmbH	Orbat	Christian
Firma	BAD GmbH Behandlungsanlagen	Pelzer	Sebastian
	17 - Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg	Petrick	Gabriele
	Bildungszentrum der Wirtschaft am Niederrhein	Quirbach	Frank

Firma	M.I.M. Hüttenwerke Duisburg	Schmitz	Bruno
	Envers	Schuppert	Hans-Klaus
	Bündnis 90/Die Grünen	Schwemm	Gerd
Firma	LEMA-Hamborn	Sentürk	Sahin
	Sahin Sentürk	Shen	Yiw ei
	Stadt Duisburg	Sinowiev	Wilhelm
	Security International Deutschland	Spitznas	Nando
	UnternehmerHaus AG	Stemmler	Uwe
	17 - Institut für Aus- und Fortbildung der Stadt Duisburg	Stuhldreier	Jens
	Universität Duisburg-Essen	Dr.	Tervoort
	Global Invest		Astrid
	Stadt Duisburg	Tonks	Robert
Firma	DPD Denkhause GmbH	Trabandt	Dietmar
Firma	Envers	Weick	Anja
Firma	Wittig GmbH	Wittig	Frank
