

# Masterplan Energiewende

Ergebnissicherung in den  
Arbeitspaketen

# AP 5 // Status 4

## Status und bisherige Ergebnisse

- Das Erwerbspersonenpotential wird sich bis 2060 halbieren
- Weltweiter durch Demografie bedingter Fachkräftemangel lässt sich selbst durch Zuwanderung kaum aufhalten: Kampf um menschliche Arbeitskraft wird einsetzen
- Bisher wandern hoch qualifizierte Deutsche und Ausländer ab (Problem: Wissenslücken über Generationen)
- Qualifikation der Arbeitskräfte, die nach Deutschland kommen, treffen oft nicht die Anforderungen der Betriebe
- Wenige ausländische Fachkräfte bringen große Familien mit (soziale und Integrationsfragen)
- Bewerber über 50 werden von Unternehmen nicht berücksichtigt, obwohl sie hoch qualifiziert sind und wichtige Erfahrungen mitbringen
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind die Potentiale der Zukunft, werden aber nicht so behandelt
- Anteil der Ingenieure liegt unter 30 % (im EU-Vgl.), aber die Ausbildung ist weit unter dem EU-Schnitt – wie ist die Nachwuchsquote in anderen Berufen?

## Offene Punkte / Fragen an die Begleitforschung

- Wie entwickelt sich die Fachkräfte- und Alterspyramide der Stadt Dortmund nach Ethnie?
- Welche Auswirkungen hat das auf die Anforderungen an die Infrastruktur?
- Wie macht sie die Zu- und Abwanderung in der Alterspyramide bemerkbar?
- Alternde Gesellschaft hat veränderte Anforderungen an die Energieeffizienz. Welche Dienstleistungen werden nötig sein?

## Offene Punkte / Fragen an Steuerungsgremien

- Akzeptanz für das Thema Energiewende muss geschaffen werden
- Deutlich machen, dass positive Aspekte überwiegen
- Maßnahmen nicht an der Bevölkerung vorbei
- Politik muss plan- und berechenbar sein

## Fokusthemen

- Passgenaue Qualifikationsanforderungen der Unternehmen können nicht immer erfüllt werden. Daher: Passgenauigkeit im Unternehmen über Personalentwicklung.
- Unternehmen und Gesellschaft müssen Kinder mit Migrationshintergrund stärker in den Fokus nehmen, um vorhandenes Potential für den Arbeitsmarkt zu nutzen. Das Gleiche gilt für Frauen (Verbesserung der Rahmenbedingungen)
- Willkommenskultur auch nicht nur für WissenschaftlerInnen, sondern auch für qualifizierte Fachkräfte
- Der „Plattformgedanke“ (umfassende Beratung und Koordination in einer Hand) muss von den Betrieben verstärkt angeboten bzw. auch nach Außen getragen werden.
- Projektidee: Alternde Beschäftigte, die nicht mehr in der Lage sind, im eigentlichen Gewerk zu arbeiten, könnten von Unternehmen als Prozessbegleiter qualifiziert werden.
- Junge Menschen als „Gestalter“ des Zukunftsprozesses Energiewende gewinnen

## To Do's bis zur nächsten AP-Sitzung

- Ideen zur Operationalisierung zu den Punkten: Passgenauigkeit der Qualifikationen, Migranten, Anforderungen der Unternehmen an Beschäftigte werden beim nächsten Termin entwickelt
- Mitglieder des Arbeitspaketes können sich in folgende Kreativworkshops einbringen: Energiearmut, Qualifizierung von pädagogischem Personal, WS für Handel, Gewerbetreibende und ethnische Unternehmer, Mobilität (15.04.), Einbindung politischer Entscheidungsträger, WS für Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (neu)
- Zugriff auf Datencontainer des Masterplans durch Passwörter nun möglich
- Nächster Termin: 07.05., 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr