

# Regionale Fachkräftestrategie des Fachkräftebündnisses Leine-Weser

- Fortschreibung 2018 -

## 1 Einleitung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung regionalpolitischer Initiativen zur Fachkräftesicherung ist eine wichtige Voraussetzung, um den wirtschaftsstrukturellen Wandel einer Region aktiv mitzugestalten und Wachstumspotenziale langfristig zu sichern. Ökonomische und gesellschaftliche Trends wie der demografische Wandel, der Bedeutungsgewinn von Wissen als zentraler Wachstumsressource sowie die Digitalisierung und Automation von Wertschöpfungsketten (Industrie 4.0) stellen auch die Region Leine-Weser vor erheblichen wirtschaftsstrukturellen Herausforderungen. Für die verschiedenen regionalen Schwerpunktbereiche ergeben sich aus diesen Trends unterschiedliche Chancen sowie Unterstützungs- und Handlungsbedarfe. Die Verfügbarkeit von gut ausgebildeten Fachkräften wird über Branchengrenzen hinweg einen zentralen Baustein bei der Sicherung der Innovations-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region Leine-Weser darstellen.

Die Landesregierung hat im Sommer 2014 gemeinsam mit den niedersächsischen Arbeitsmarktakteuren eine Fachkräfteinitiative Niedersachsen (FIN) auf den Weg gebracht, die bis September 2018 weiterentwickelt wird. In diesem Zusammenhang wurde ein Handlungsrahmen zur Fachkräftesicherung erarbeitet, der vielfältige Handlungsansätze zur Stärkung der Fachkräftebasis vorsieht. Die Fachkräftesicherung wird darin als Aufgabe definiert, die jenseits zentraler Konzepte und Analysen vor allem in den Regionen und von den dortigen Akteuren und Arbeitsmarktpartnern vorangetrieben werden muss. Aufgrund der teilweise erheblichen regionalen Unterschiede, insbesondere in Bezug auf die Höhe und Ausprägung der Arbeitslosigkeit (vor allem der Langzeitarbeitslosigkeit und der Integration geflüchteter Menschen in Arbeit), die Höhe und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, vor allem aber das regional verfügbare Fachkräftepotenzial und die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen, sollen die im Rahmen der FIN thematisierten Handlungsfelder in regionalen Fachkräfteinitiativen aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Zur Abstimmung bestehender Angebote und der Entwicklung neuer Konzepte zur Fachkräftesicherung zielen die regionalen Fachkräftebündnisse darüber hinaus auf eine stärkere Vernetzung der lokalen Arbeitsmarktakteure ab.

Vor diesem Hintergrund bündeln die Landkreise Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden, Nienburg, Schaumburg sowie die Region Hannover seit 2015 ihre Kompetenzen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung, um gemeinsame Antworten auf beschäftigungs- und qualifizierungspolitische Herausforderungen zu finden. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser hat das gemeinsame Ziel, die FIN auf regionaler Ebene zu verankern und durch die Kooperation der unterschiedlichen Akteure einen interdisziplinären und landkreisübergreifenden Ansatz zur Fachkräftesicherung zu ermöglichen. Dieser regionale Ansatz steht nicht in Konkurrenz zu bestehenden teilträumlichen Aktivitäten, sondern bietet die Chance, diese zu ergänzen, zu kombinieren und zu erweitern. Die Realisierung neuer innovativer Ansätze, die Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung und die Weiterentwicklung bestehender Angebote stehen beim Fachkräftebündnis Leine-Weser deshalb klar im Vordergrund.

Die bisherige Zusammenarbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser im Förderzeitraum 2015-2018 hat sich eindeutig bewährt. Auf landkreisübergreifender Ebene arbeiten die zentralen Arbeitsmarktakteure und Wirtschafts- und Sozialpartner enger zusammen und stimmen sich untereinander über erfolgreiche Initiativen und Lösungsansätze zur Fachkräftesicherung ab. Hieran möchte das Fachkräftebündnis Leine-Weser anknüpfen und auch zukünftig gezielt Lösungen zur Fachkräftegewinnung in der Region entwi-

ckeln und unterstützen. Die Vielzahl und Qualität der umgesetzten Maßnahmen der vergangenen drei Jahre spricht für das gute Miteinander und den dabei erzielten Mehrwert. Es herrscht Einigkeit darüber, diese vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit fortzuführen und weiterhin gemeinsam im Bereich der Fachkräftesicherung zu wirken. Besonders die Möglichkeit durch die Förderung über das Fachkräftebündnis innovative Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung erproben zu können, schätzen die Mitglieder des Bündnisses sehr.

In der EU-Förderperiode 2014-2020 werden regionale Ansätze zur Fachkräftesicherung vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung im Rahmen der Richtlinie über die Unterstützung regionaler Fachkräfteprojekte durch Förderung regionaler Fachkräfteprojekte unterstützt. Als logische Konsequenz thematisiert die vorliegende regionale Fachkräftestrategie des Fachkräftebündnisses Leine-Weser folgende, teilweise weiterentwickelte Aspekte:

- Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und des Fachkräftebedarfes in der Region Leine-Weser aufgrund der wirtschaftsstrukturellen Besonderheiten der im Fachkräftebündnis Leine-Weser engagierten Kommunen
- Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region Leine-Weser
- Ziele und Schwerpunkte von Initiativen zur Fachkräftesicherung in der Region Leine-Weser
- Regionales Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte

## 2 Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und des Fachkräftebedarfes

Das Gebiet des Fachkräftebündnisses Leine-Weser gehört vollständig zur Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg, zeichnet sich jedoch durch sehr unterschiedliche Teilräume aus. Neben urbanen Zentren wie den Städten Hannover und Hildesheim finden sich vor allem abseits der Verkehrsachsen A2 und A7 ländlich-periphere Siedlungsstrukturen. Diese Situation erzeugt einerseits einen sehr heterogenen Raum mit spezifischen Anforderungen in den Teilregionen, andererseits bestehen vor allem mit der Landeshauptstadt Hannover, zum Teil auch mit der Region Hildesheim, enge wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verflechtungen.

Dies kann exemplarisch an den Pendlerverflechtungen verdeutlicht werden<sup>1</sup>:

Ausgangsort		Zielort					
		LK Hameln-Pyrmont	LK Hildesheim	LK Holzminden	LK Nienburg/Weser	LK Schaumburg	Region Hannover
	LK Hameln-Pyrmont		1.276	726	78 (2015)	2.707	6.490
	LK Hildesheim	864		737	63 (2015)	99 (2015)	18.821
	LK Holzminden	1.965	1.632		28 (2015)	76	755
	LK Nienburg/Weser	33 (2015)	49 (2015)	0 (2015)		709	6.109
	LK Schaumburg	2.167	213	29 (2015)	718		13.468
	Region Hannover	2.400	7.298	122 (2015)	1.592	2.955	

Diese intensiven Austauschbeziehungen zwischen den urbanen Zentren und den ländlich geprägten Teilräumen lassen ein gebündeltes und Verwaltungsgrenzen übergreifendes Vorgehen bei der Fachkräftesicherung als besonders sinnvoll erscheinen. Insbesondere gilt es nach wie vor zu prüfen, unter welchen Bedingungen die in weiten Teilen hervorragend ausgebaute Bildungs- und Forschungsinfrastruktur der urbanen Zentren zur Wertschöpfung in stärker ländlich geprägten Teilräumen beiträgt und inwiefern wei-

<sup>1</sup> Eigene Darstellung; Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Pendleratlas Juni 2017, Pendlerbewegungen Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stichtag 30. Juni 2017 (Werte, die nicht mehr zur Verfügung stehen, sind mit (2015) gekennzeichnet)

tere Ausstrahlungseffekte erzielt werden können. Dies steht besonders im Kontext neuer Arbeitsplätze, Arbeitsplatzinhalte und Berufsfelder durch die Digitalisierung.

Im Folgenden werden die wirtschaftsstrukturellen Besonderheiten der einzelnen Landkreise näher beleuchtet und daraus erste Schlussfolgerungen bezüglich eines koordinierten Ansatzes im Bereich der Fachkräftesicherung abgeleitet.

## 2.1 Grundzüge des regionalen Arbeitsmarktes

Die Beschäftigung hat sich in den Teilregionen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser in den zurückliegenden Jahren positiv entwickelt und die geschlechterspezifischen Arbeitslosenquoten haben sich deutlich angeglichen. Allerdings sind noch Entwicklungspotenziale erkennbar. So liegt lediglich der Landkreis Nienburg mit einer Arbeitslosenquote von 5,1 % unter dem niedersächsischen Vergleichswert (5,6 %).<sup>2</sup> Alle anderen Teilregionen weisen eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote auf (Landkreis Schaumburg 6,4 %, Landkreis Hildesheim 6,3 %, Landkreis Hameln-Pyrmont 6,4 %, Landkreis Holzminden 6,4 %, Region Hannover 6,9 %). Ursachen für die divergierenden Arbeitslosenquoten liegen u. a. in der unterschiedlichen Wirtschaftskraft in den Teilräumen, in Abweichungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen, in der Zentrierung integrationsgeeigneter geflüchteter Menschen auf Ballungsräume und der spezifischen Arbeitsmarktsegmentierung begründet.

Die Arbeitsmarktsituation in der Region Leine-Weser wird vor allem von zwei Aspekten bestimmt: Zum einen besteht in einigen Teilräumen, trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs, weiterhin ein Mangel an Arbeitsplätzen. Zum anderen sinkt aufgrund des demografischen Wandels, trotz der landesweit stark gestiegenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, in vielen Kompetenzbereichen das Erwerbspersonenpotenzial. Parallel dazu verlassen überproportional viele junge und qualifizierte Erwerbstätige die - vor allem ländlich geprägte - Region, wenngleich deutlich teilräumliche Unterschiede bestehen (z.B. für die Landeshauptstadt Hannover).<sup>3</sup> Innovative beschäftigungspolitische Ansätze sollten deshalb in erster Linie darauf abzielen, die Lücke zwischen den Fachkräftengapsen der regionalen Unternehmen und den Qualifikationsstrukturen der Arbeitsplatzsuchenden zumindest teilweise durch abgestimmte Aus- und Weiterbildungsangebote zu schließen.

Auch im Bereich der Ausbildung sind in den Teilregionen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser weiterhin unterschiedliche Entwicklungen erkennbar. Die Landeshauptstadt Hannover ist für Studenten und Auszubildende sehr attraktiv. Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der umliegenden Landkreise sind deshalb vor die Herausforderung gestellt, auch zukünftig genügend qualifizierte Auszubildende und Berufseinsteiger zu finden bzw. im ländlichen Raum zu halten. Der Landkreis Hameln-Pyrmont weist darüber hinaus in Relation zum restlichen Niedersachsen eine hohe Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss auf. Demgegenüber ist die Zahl im Landkreis Hildesheim und der Region Hannover geringer. Der Landkreis Nienburg verfügt darüber hinaus über eine niedrige Anzahl an Hochqualifizierten. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass ein überregional koordiniertes Vorgehen bei arbeitsmarktpolitischen Initiativen und Unterstützungsmaßnahmen zur Fachkräftegewinnung einen großen Mehrwert für die beteiligten Landkreise schaffen kann.

## 2.2 Regionale Wirtschaftsstruktur inklusive der Schwerpunkte in den Regionen

Auch die Branchenstruktur der Wirtschaft in der Region Leine-Weser ist von räumlichen Besonderheiten geprägt. Insbesondere die Region Hannover weist eine starke Dienstleistungsorientierung (inkl. Handel) auf. Etwas mehr als 75 % der Bruttowertschöpfung werden in diesem Sektor erwirtschaftet. Demgegenüber liegt die Quote in den anderen Teilregionen zwischen 50 und 70 %. Auch die Bedeutung der Landwirtschaft ist regional sehr unterschiedlich. Während sie in der Region Hannover und dem LK Hildesheim nur noch eine geringe Bedeutung hat, standen beispielsweise im Jahr 2015 im LK Nienburg noch 1/8 der Arbeitsplätze direkt oder indirekt mit der Landwirtschaft in Verbindung. Ferner können für die einzelnen Teilräume Schwerpunktbranchen identifiziert werden, welche für die Wirtschaftsstruktur der jeweiligen

---

<sup>2</sup> Quelle: Arbeitsmarktreport Land Niedersachsen, März 2018.

<sup>3</sup> Quelle: Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung NIW: „Basisanalyse zur Identifizierung spezifischer Handlungsbedarfe für fünf Regionen in Niedersachsen – Teil B: Region Leine-Weser“; Hannover, März 2014.

Region besonders charakteristisch sind. Diese Schwerpunktbranchen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.<sup>4</sup>

Zu beachten ist, dass unterschiedliche Schwerpunktbranchen durchaus ähnliche Fachkräftebedarfe aufweisen können. Exemplarisch kann dies am Wandel hin zur Industrie 4.0 verdeutlicht werden, welcher auf der Entwickler- und Anbieterseite vor allem von Unternehmen des Maschinenbaus, der Elektrotechnik, der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Druck- und Medienindustrie vorangetrieben wird. Letztendlich wird die Digitalisierung und Automation von Wertschöpfungsketten die Produktionsprozesse von Unternehmen aller Wirtschaftsbranchen tiefgreifender verändern und spezifische Qualifikationsbedarfe schaffen.

Region	Schwerpunktbranchen
Weserbergland (LK Holzminden, LK Hameln-Pyrmont, LK Schaumburg)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maschinenbau</li> <li>- Elektrotechnik</li> <li>- Solartechnik</li> <li>- Bauindustrie</li> <li>- Chemie</li> <li>- Glas</li> <li>- Möbel</li> </ul>
LK Nienburg	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maschinenbau</li> <li>- Automotive</li> <li>- Logistik</li> <li>- Energiewirtschaft</li> <li>- Ernährungswirtschaft</li> </ul>
LK Hildesheim	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metallerzeugung und -verarbeitung</li> <li>- Elektrotechnik</li> <li>- Bauindustrie</li> <li>- Gummi- und Kunststoffwaren</li> <li>- Druck- und Medienindustrie</li> <li>- Papier und Pappe</li> <li>- Gesundheits- und Sozialwesen</li> <li>- Automotive</li> <li>- Maschinenbau</li> <li>- Ernährungswirtschaft</li> </ul>
Region Hannover	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Automotive</li> <li>- Informations- und Kommunikationstechnologie</li> <li>- Logistik</li> <li>- Wissensbasierte unternehmensnahe Dienstleistungen</li> <li>- Finanzdienstleistungen</li> <li>- Gesundheitswirtschaft</li> <li>- Kreativwirtschaft</li> </ul>

### 2.3 Arbeitsmarktsituation in den erkannten Schwerpunkten

In den Regionen ist im Zuge des demografischen Wandels bereits heute ein starker Fachkräftemangel erkennbar. Empirische Evidenz für diese Entwicklung lieferte eine Unternehmensbefragung der Gemeinschaftsinitiative Fachkräfte Region Hildesheim. In dieser gaben 60 % der Unternehmen an, dass ein Mangel an Fachkräften spürbar sei. Besonders intensiv wird der Fachkräftemangel in den Branchen Baugewerbe (83 %), Gastgewerbe (75 %), Instandhaltung und Reparatur (70 %), Erziehung und Unterricht (69 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (63 %) wahrgenommen. Die Lage hat sich weiter verschärft. 2015 war bereits zu erwarten, dass in den kommenden 5 Jahren in einem Viertel der befragten Unternehmen 10 bis 30 % der Belegschaft in den Ruhestand gehen werden. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung lassen sich in Grundzügen auf die restlichen Teilräume des Fachkräftebündnisses Leine-Weser übertragen. So wurde bereits 2015 beispielsweise in der Region Hannover erwartet, dass in den kommenden 10 bis 15 Jahren zwischen 25 und 35 % der Beschäftigten in den oben genannten Schwerpunktbranchen (Kapitel 2.2) in den Ruhestand treten werden. Ferner hatte 2016 etwa jedes zweite Unter-

<sup>4</sup> Die Landkreise Holzminden, Hameln-Pyrmont, Schaumburg (Wirtschaftsraum Weserbergland) werden gemeinsam mit dem Landkreis Nienburg als Regionale Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland *plus* zusammengefasst. Sie sind in der Tabelle getrennt aufgeführt.

nehmen im Rahmen des Fachkräftemonitorings der Region Hannover angegeben, vakante Stellen besetzen zu wollen.<sup>5</sup>

Über alle Landkreise hinweg bestehen Bedarfe sowohl bei der Gewinnung von Fachkräften als auch von Akademikern. Bei den Fachkräften zeigen sich nach wie vor Rekrutierungsschwierigkeiten vor allem in den körperlich fordernden Bereichen der Gesundheitswirtschaft, der Logistikwirtschaft und des Verarbeitenden Gewerbes. Bezogen auf Hochschulabsolventen ist die Einstellungsbereitschaft in Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie des Produzierenden Gewerbes besonders hoch. Die Unternehmenslandschaft der Region Leine-Weser ist vor allem in den ländlichen Teilräumen durch kleinere Unternehmen geprägt. Auch die Unternehmenslandschaft in der Region Hannover ist durch KMU geprägt: Per Definition waren 2015 99,55 % aller Unternehmen in der Region Hannover Kleinst-, Klein- oder Mittlere Betriebe mit weniger als 249 Beschäftigten (absolut: 50278 von 50504 Unternehmen). Zukünftig werden auch kleinere Unternehmen ihre Wertschöpfungsprozesse verstärkt digitalisieren und vernetzen. Der Bedarf an interdisziplinär aufgestellten Mitarbeitern mit spezifischen IT-Kenntnissen ist deshalb auch hier deutlich gestiegen. Im Ballungsraum der Region Hannover kommt es durch die Nichtdeckung des Bedarfs an IT-Fach- und Führungskräften mittlerweile sogar schon zu verstärkten Abwanderungen von Start-ups und etablierten Unternehmen.

Wichtige Themen und Handlungsbedarfe in allen Landkreisen bestehen folglich im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung, auch von stärker auf den Arbeitsmarkt drängenden geflüchteten Menschen mit Teilqualifikationen und solchen, die ausbildungsreif sind, der Reduzierung der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss, der Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen wegen mangelhafter Berufsorientierung und der Bindung von Fachkräften an den Betrieb, beispielsweise auch durch Übergangmanagement und Willkommensmarketing. Ein koordiniertes Vorgehen auf regionaler Ebene scheint dabei besonders zielführend. Auf diese Weise können bestehende Förderinstrumente aufeinander abgestimmt und die spezifischen Schwerpunktbranchen bei der Planung von beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gesondert berücksichtigt werden.

### **Schlussfolgerungen:**

Der demografische Wandel und globalökonomische Trends wie die Digitalisierung sowie die Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt werden die Wertschöpfungsprozesse und Fachkräftebedarfe in der Region Leine-Weser verändern. Viele Herausforderungen können von den Unternehmen selbst am besten gelöst werden. Zur Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmenslandschaft sind jedoch auch Unterstützungsangebote seitens Politik und Verwaltung notwendig. Zentrale Wirkungsbereiche des Fachkräftebündnis Leine-Weser sind deshalb:

- die Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung sowie
- die Qualifizierung und Vermittlung von Beschäftigten, Arbeitslosen (vor allem Langzeitarbeitslosen) und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs.

Wichtige Ansatzpunkte sind vor diesem Hintergrund die weitere Mobilisierung des Erwerbspersonenpotenzials, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter, vorrangig von KMU. Gefordert sind hier Strategien zur nachhaltigen Optimierung der Mitarbeitergewinnung und -bindung, zur Förderung der Leistungs- und Lernbereitschaft, zur Einführung der Digitalisierung in KMU sowie zur Optimierung der Unternehmenskultur und des Unternehmensimages (Employer Branding).

Der Wunsch, sich den Herausforderungen in einem kooperativen Ansatz zu stellen und Lösungen zu entwickeln, wurde in einer Kooperationsvereinbarung des Bündnisses manifestiert und bereits erfolgreich in Form der Lenkungsgruppe des regionalen Fachkräftebündnisses Leine-Weser umgesetzt. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser wird die Entwicklungen am Arbeitsmarkt der Region Leine-Weser kontinuierlich beobachten, weitere Handlungsbedarfe identifizieren und übergreifende Maßnahmen erarbeiten und koordinieren.

---

<sup>5</sup> Quelle: Fachkräftemonitoring der Wirtschaftsförderung Region Hannover, 2/2016

### 3 Überblick über die bestehenden Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region Leine-Weser

Die Abstimmung bestehender Initiativen zur Fachkräftesicherung und die Planung neuer landkreisübergreifender Projekte setzt eine systematische Auswertung der Angebote in den Teilräumen voraus. Im Folgenden werden die bestehenden Angebote und Leistungen dargestellt. Mit der Regionalen Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland *plus* besteht bereits eine Zusammenarbeit der Landkreise Hameln-Pyrmont, Holzminden, Schaumburg sowie Nienburg, welche auch gemeinsame Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung umsetzt (Fachkräfte-Initiative Weserbergland *plus*). Die Landkreise der REK Weserbergland *plus* werden deshalb nachfolgend zusammengefasst betrachtet.

#### **REK Weserbergland *plus***

Entsprechend dem Anspruch des Fachkräftebündnisses Leine-Weser, innovative neue Projekte zu konzipieren sowie Bestehendes zu kombinieren und weiterzuentwickeln, bilden nach Abschluss der *Fachkräfte Initiative Weserbergland plus* in den Landkreisen der REK Weserbergland *plus* (Hameln-Pyrmont, Holzminden, Nienburg und Schaumburg) digitale Projekte den Arbeitsschwerpunkt der Weserbergland AG. Dafür werden schulische und außerschulische Angebote mit dem Ziel einer beruflichen Orientierung und langfristigen Bindung von Jugendlichen an ihre Heimatregion projektiert bzw. stehen kurz vor der Realisierung (*Virtuelle Berufemesse (AT)*).

Diese Projekte verfolgen bewusst neue didaktische Ansätze und nutzen die digitalen Kommunikationskanäle der Zielgruppe. Zugleich forcieren sie eine direkte Einbindung von Unternehmen in alle Phasen des Orientierungs- und Bewerbungsprozesses. Sie werden von „klassischen“ bewährten übergreifenden Unterstützungsangeboten, die den Kontakt zwischen Schulen und regionalen Unternehmen fördern (z.B. *Lehrerexkursionen* in allen vier Landkreisen) flankiert. Auch die Schulberufslotsen, die im Landkreis Holzminden an den Förder-, Haupt-, Real- und Oberschulen eingesetzt werden, bieten Jugendlichen Orientierung im Rahmen der Berufsfindung und zeigen die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in der Region auf.

Mit dem Projekt *Attraktivitätssteigerung dualer Berufsausbildung in ländlichen Räumen durch innovative Lernszenarien* wird der Präsenzunterricht an den Berufsbildenden Schulen in Holzminden und Duderstadt im dualen Ausbildungsgang Groß- und Außenhandelskauffrau/-mann durch digitale Lernmodule ergänzt. Damit sollen langfristig die wohnortnahe Beschulung, die Attraktivität beider Schulstandorte und die Fachkräftebasis für die lokale Wirtschaft gesichert werden. Eine wissenschaftliche Begleitung evaluiert den Prozess und prüft die Übertragbarkeit auf andere Ausbildungsgänge und Standorte.

Vor dem Hintergrund des digitalen Wandels ist die Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden in KMUs von großer Bedeutung. Sowohl die Hochschule Weserbergland (HSW) in Hameln als auch die Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) am Standort Holzminden haben ihre Angebote an Vollzeit-, Teilzeit- und dualen Studiengängen erweitert und den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft angepasst (*BWL berufsbegleitend; Wirtschaftsingenieur Fachrichtung Glas*). Blended Learning – der Mix aus Präsenz- und digitalem Unterricht – kommt auch hier zum Einsatz.

Mit dem Ziel, das Potential von Fachkräften mit Migrationshintergrund zu nutzen, unterstützen die *Integrationsmoderatoren* der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Weserbergland und der Kreisvolkshochschule Holzminden regionale Unternehmen, diese in ihren Betrieb zu integrieren. Das geschieht in enger Abstimmung mit der Arbeitsagentur, dem Jobcenter und örtlichen Weiterbildungsträgern. Das Projekt der Heimvolkshochschule Loccum *„Gekommen, um zu bleiben“* setzt ebenso bei der Integration von Flüchtlingen und ihren Familien an.

Im Landkreis Nienburg sichert der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft seit 1998 den engen, vertrauensvollen Austausch zwischen beiden Partnern und hat vielfältige gemeinsame Projekte hervorgebracht (u.a.: *Duale kommunale Nachwuchsoffensive, Betriebserkundung, Berufsparcour, Berufsinformationstage, Messe Duales Studium*). Der Übergang Schule und Beruf konnte optimiert, das Verständnis für die gegenseitigen Bedürfnisse gestärkt und das Wissen über die Arbeitgeber der Region erhöht werden. Eine breit angelegte Standortkampagne *„Nienburg.Mittelweser – Einfach Lebenswert“*, die u.a. auch von der regionalen Wirtschaft finanziert wird, wirbt für die Vorteile der Region als attraktiver Wohn- und Arbeitsort.

## **Landkreis Hildesheim**

Im Landkreis Hildesheim werden Aktivitäten zur Fachkräftesicherung vor allem durch das übergreifende Bildungsnetzwerk Hildesheim koordiniert. Das Bildungsnetzwerk Hildesheim besteht seit 2009 und wird von verschiedenen regionalen Partnern getragen. Neben der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hildesheim Region (HI-REG) sind dies zum Beispiel die Stadt und der Landkreis Hildesheim, die regionalen Hochschulen und sonstige Bildungseinrichtungen, die Arbeitsagentur und das Jobcenter sowie die Industrie- und Handelskammer Hannover (Standort Hildesheim) und die Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen. Je nach entsprechender Thematik und Kernkompetenzen der beteiligten Partner bilden sich im Rahmen des Bildungsnetzwerkes Arbeitsgruppen, die sich spezifischen Fragestellungen im kleineren Kreis annehmen. Im Rahmen des Projekts Regionales Übergangsmanagement (RÜM) etablierte die Stadt Hildesheim 2011 eine Einrichtung, die in enger Kooperation mit den Partnern des Bildungsnetzwerkes den konkreten Bedarf an Unterstützungsangeboten ermittelt und eine Abschätzung zur Qualität und Quantität der bestehenden Angebote abgibt.

Bei der Gemeinschaftsinitiative Fachkräfte Region Hildesheim handelt es sich um eine Untergruppe des Bildungsnetzwerkes. Diese organisiert weitere Aktivitäten wie beispielsweise eine jährlich stattfindende Fachkräftekonferenz oder das an Unternehmen gerichtete Beratungsangebot „Hildesheim - Fit für Fachkräfte“. Im Rahmen des Bildungsnetzwerkes wird darüber hinaus ermittelt, welche Schulen in der Region ihre Schülerinnen und Schüler besonders gut auf die Arbeitswelt vorbereiten („Gütesiegel Berufswahl- und ausbildungsfreundliche Schule“). Eine Bildungsdatenbank der Stadt Hildesheim („Hildesheimer Bildungsscout“) bietet jungen Menschen zudem einen Überblick zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten in der Region. Für geflüchtete junge Menschen, die eine Ausbildung anstreben, steht bei der Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen das Projekt IHAFÄ - Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber - zur Verfügung. Eine lokale Jobbörse („Datey-ourJob“) und Wirtschafts-Map hat der Industrieverein Alfeld (IVA) erarbeitet, um damit auf die Attraktivität Alfelds als Lebens- und Arbeitsraum aufmerksam zu machen. Über die Region Leinebergland e. V. erfolgt dort derzeit außerdem eine Attraktivierung der Ausbildung von Unternehmen durch das Projekt „BeAM – Bedarfsgerechtes externes Ausbildungsmanagement“. Daneben wird mit dem „Welcomecenter für die Region Hildesheim“ überregional um Fach- und Führungskräfte geworben.

Darüber hinaus wurden im Landkreis Hildesheim verschiedene Projekte zur Unterstützung der naturwissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Kompetenz von Schülern initiiert (JUNIOR Schülerfirmen, Regionalwettbewerb Jugend forscht, JungforscherCongress von juFORUM e.V.).

Die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft Hildesheim bietet außerdem in Kooperation mit verschiedenen Bildungspartnern aus der Region Hildesheim ein vielfältiges Angebot an Weiterbildungen, Beratungen und Informationsveranstaltungen. Sie versteht sich als Bindeglied zwischen den Frauen vor Ort, der regionalen Wirtschaft, den Weiterbildungseinrichtungen sowie den Akteuren des Arbeitsmarktes.

Im November 2016 hat zudem die von der Transferagentur begleitete Kommunale Bildungslandschaft Hildesheim ihre Arbeit aufgenommen. Ziel der Arbeit ist das Bildungsmonitoring und -management vor Ort, die langfristig zu einer steigenden Qualität im Bildungsbereich und der regionalen Entwicklung beitragen sollen.

Das Schülerforschungszentrum „Explore-Sciencenter“, das seit März 2018 die ersten Angebote bietet, wird in den kommenden Jahren ein Netzwerk in der Region flechten, das junge Menschen für die Naturwissenschaft und Technik begeistern und mit der regionalen Wirtschaft bekannt machen wird.

Ein weiteres aus ESF-Mitteln gefördertes Projekt namens „BuS - Beruf und Schule“, beinhaltet die Entwicklung eines Methodenkoffers, der derzeitigen und künftigen Lehrkräften zur Verfügung gestellt wird und verschiedene Schulfächer mit passgenauen Berufsorientierungsmaßnahmen verbindet.

Ab August 2018 ist zudem in Zusammenarbeit zwischen der Stadt Hildesheim und der Region Leinebergland ein Welcome Center für Fachkräfte geplant.

## **Region Hannover:**

Auch in der Region Hannover wird bei der Sicherung des Fachkräftepotenzials auf einen kooperativen Ansatz gesetzt. In der Fachkräfteallianz Region Hannover haben sich verschiedene regionale Akteure organisiert, die in sechs Arbeitsgruppen gemeinsame Projekte zur Sicherung des Fachkräftepotenzials erarbeiten und umsetzen. Thematische Schwerpunkte der Arbeitsgruppen sind

- der Übergang von der Schule zum Beruf,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- das (Fachkräfte-)Standortmarketing,
- eine strategische Personalentwicklung und Weiterbildung,
- der Bereich Flüchtlingsarbeitsmarktintegration und Willkommenskultur sowie

- die Kooperation zwischen Hochschulen und Region.

In den einzelnen Themenfeldern wurde eine Vielzahl an Projekten und Fördermaßnahmen umgesetzt. Genannt seien zum Beispiel Projekte zur Verbesserung der Beratungsstrukturen an Schulen im Übergang Schule - Beruf - Studium (z. B. das Projekt "Ausbildungslotsen"), Integrationsprojekte mit Innungen des Handwerks und Verbänden (z.B. "Ausbildungsvorbereitung im Verbund"), die Förderung von Lernallianzen zwischen allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen und Unternehmen sowie weitere unterstützende Aktivitäten bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften (z.B. die Nachfolgebörse "Rfolg.com" zur Sicherung der Unternehmensnachfolge), der Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. das Projekt "Back2Job").

Beteiligt sind an der Fachkräfteallianz Region Hannover die Stadt und Region Hannover, die Leibniz Universität und die Hochschule Hannover, die Kammern, die Arbeitsagentur und das Jobcenter sowie der DGB Region Niedersachsen-Mitte und die Allgemeine Arbeitgebervereinigung Hannover und Umgebung. In den einzelnen Projekten sind darüber hinaus weitere Kompetenzträger und Partnerunternehmen aus der Region eingebunden.

### **Schlussfolgerungen:**

Die im Fachkräftebündnis Leine-Weser vertretenen Teilräume zeichnen sich durch vielfältige Angebote und Projekte im Bereich der Fachkräftesicherung aus. In vielen Fällen sind die Projektziele und -abläufe in den einzelnen Landkreisen ähnlich gelagert. Es gibt allerdings auch besonders innovative Ansätze, die bisher nicht in allen Teilräumen umgesetzt wurden. Für das Fachkräftebündnis Leine-Weser ergeben sich daraus folgende zentrale Erkenntnisse, an denen in der künftigen Zusammenarbeit festgehalten werden soll:

- Bestehende Projekte und Initiativen gilt es fortzuführen bzw. weiterzuentwickeln, ggfs. zu bündeln und auf ihre Übertragbarkeit zu prüfen.
- Die Partner des Fachkräftebündnisses Leine-Weser können dabei von den Ideen und Erfahrungen anderer Landkreise profitieren und sich über Herausforderungen bei der Projektumsetzung austauschen.
- Wichtig ist eine frühzeitige Verständigung darüber, bei welchen Projekten und Unterstützungsmaßnahmen ein überregionaler Ansatz zielführend erscheint und welche Aktivitäten auch zukünftig auf der Ebene der Landkreise wahrgenommen werden sollten.
- Weiterhin ist es Ziel, untereinander abzustimmen, welche Bedarfe bei der Fachkräftesicherung in der Region Leine-Weser mit den bestehenden Angeboten noch nicht gedeckt sind und auf überregionaler Ebene neu etabliert oder über kleinräumige Pilotvorhaben erstmals ausprobiert werden sollen.
- In allen Teilräumen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser werden bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung schon heute kooperative Ansätze verfolgt und themenspezifisch verschiedenste Akteure involviert. Von diesen Erfahrungen wird das Fachkräftebündnis Leine-Weser im Rahmen seiner Arbeit profitieren können.
- Die erfolgreiche Zusammenarbeit der lokalen Fachkräfteinitiativen im Förderzeitraum 2015-2018 hat gezeigt, dass die Abstimmung und Übertragung von Projektideen und Maßnahmen innerhalb des Fachkräftebündnis Leine-Weser einen wichtigen Beitrag zur Sicherung und zukünftigen Gewinnung von Fachkräften in der Region leistet.

### **Bisherige Zusammenarbeit und Aktivitäten des Fachkräftebündnisses Leine-Weser**

Für die Jahre 2014-2018 hat die Landesregierung – unter der Federführung des Wirtschaftsministeriums - gemeinsam mit den niedersächsischen Arbeitsmarktpartnern ihre Strategie zu Fachkräftesicherung ins Leben gerufen und dabei unter anderem die Bildung von Regionalen Fachkräftebündnissen angeregt, die



die in der Fachkräfteinitiative Niedersachsen formulierten Handlungsfelder in den Regionen des Landes bedarfsgerecht umsetzen können.

Das setzte auch in der Region Leine-Weser von Nienburg bis nach Holzminden eine Kooperation aus den verschiedensten Partnern in Gang, um z. B. durch die „Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotentiale“ interdisziplinär und regionsübergreifend dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzutreten und wirksame Strategien zu seiner Bewältigung zu entwickeln und umzusetzen. So wurde dem Fachkräftebündnis Leine-Weser am 27. August 2015 vom damaligen Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (MW) die Anerkennungs-Urkunde überreicht.

Aufgrund der teilweise erheblichen regionalen Unterschiede, insbesondere in Bezug auf die Höhe und Ausprägung der Arbeitslosigkeit, die Höhe und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, das regional verfügbare Fachkräftepotenzial und die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen, greift das Fachkräftebündnis Leine-Weser die im Rahmen der FIN thematisierten Handlungsfelder auf und entwickelt sie entsprechend der regionalen Rahmenbedingungen weiter. Zur Abstimmung bestehender Angebote und zur Entwicklung neuer Konzepte der Fachkräftesicherung zielt das regionale Fachkräftebündnis Leine-Weser darüber hinaus auf eine stärkere Vernetzung der lokalen Arbeitsmarktakteure ab.

Das Regionale Fachkräftebündnis Leine-Weser vereint arbeitsmarktpolitische Akteure aus der Region Hannover, dem Landkreis und der Stadt Hildesheim sowie den Landkreisen Nienburg, Schaumburg, Hameln-Pyrmont und Holzminden. Damit wurde sehr bewusst ein größerer Bogen über teils bereits bestehende Allianzen geschlagen. Denn es gilt, in beispielsweise durch Pendlerbeziehungen eng miteinander verflochtenen Gebietskörperschaften nicht isoliert und zum Teil im Wettbewerb um die gleichen Fach- und Nachwuchskräfte zu arbeiten. Vielmehr sollen Instrumente entwickelt werden, die dem einen nützen aber dem anderen nicht schaden. Darüber hinaus werden durch die regionale Zusammenarbeit Projekte in größeren Teilräumen umgesetzt und die Ergebnisse werden auch in die anderen Teilräume der Region übertragen.

Das Fachkräftebündnis Leine-Weser hat seine Tätigkeit unmittelbar nach der urkundlichen Gründung im Bezirk Leine-Weser (ohne Landkreis Diepholz, der sich dem Regionalen Fachkräftebündnis Nord-West angeschlossen hat), aufgenommen. Es wurde mit einem virtuellen Budget von knapp 2,6 Mio € ausgestattet und für zunächst drei Jahre bis zum 31.08.2018 genehmigt. In der Folge kamen, organisiert durch das Amt für Regionale Landesentwicklung Leine-Weser, Kooperationsverträge mit 17 Institutionen zustande. Weitere 20 Unternehmen und Einrichtungen konnten über Letters of Intent für das Regionale Fachkräftebündnis Leine-Weser gewonnen werden.

Die Bündnispartner tauschen sich regelmäßig über die Aktivitäten aus den jeweiligen Regionen und Institutionen aus, diese spiegeln die aktuellen Bedarfe in der Fachkräftesicherung wider und fördern die Vernetzung unterschiedlicher Akteure. Die Flüchtlingssituation der Jahre 2015 und 2016 war ebenfalls Gegenstand eines Abstimmungsgesprächs einzelner Akteure aus dem Bündnis, da auch sie akut auf das Arbeitsmarktgeschehen einwirkte. Ergebnis waren Anforderungen an eine stärkere Abstimmung von Instrumenten möglichst unter Koordination der (teil)kommunalen Job Center. Deutlich wurden hierbei die Wichtigkeit der Vermeidung von Doppelstrukturen sowie die Initiierung von schlüssigen Förderketten, nicht jedoch die isolierte Entwicklung neuer Instrumente, ohne existierende Konzepte und Instrumente in die Überlegungen einzubeziehen.

Es hat sich also in der bisherigen Arbeit gezeigt, dass neben der konkreten Förderung von Projekten aus dem Budget des Bündnisses, Vernetzung und der regelmäßige Erfahrungsaustausch alleine schon einen hohen Mehrwert für die Beteiligten haben. In der Förderung können die Abläufe zwischen den beteiligten Gremien und Institutionen sicher noch runder werden, dies ist aber auch zentrales Thema des Erfahrungsaustausches zwischen den Bündnissen, zu dem das Wirtschaftsministerium regelmäßig einlädt.

Die eingesetzte Lenkungsgruppe mit Vertretern der Kammern, der Wirtschaftsförderungen, der Job Center und Arbeitsagenturen hat sich in den vergangenen drei Jahren auf die Fahnen geschrieben, in Kooperation miteinander neue Formen der Fachkräftesicherung umzusetzen anstatt nur bisherige Maßnahmen zu multiplizieren. Dabei standen die Themen „Nachwuchs in den MINT-Berufen“, „Unterstützung von Frauen insbesondere bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt“, „Unterstützung von Betrieben und MitarbeiterInnen bei der Digitalisierung“ sowie die „Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt“ im Vordergrund. Landesweit gibt es bisher mehr als 60 geförderte Projekte in den acht Bündnissen, in unserem Bündnis Leine-Weser sind es 14. Weitere sieben Projektideen stehen bis zum Ende der

ersten Bündnisperiode vor der Umsetzung. Dazu gehören im Bereich der Digitalisierung die Vorhaben „Online-Vertriebskanäle nutzen - Entwicklung eines IHK-Zertifikats als freiwilliges Angebot für Auszubildende“ und „Onlinemarketing und –vertrieb für den Einzelhandel“ sowie im Bereich Fort- und Weiterbildung Vorhaben wie „Umsteigen statt aussteigen“ für Studienzweifler oder –abbrecher und „Gekommen um zu bleiben II“ für ausbildungsfähige geflüchtete Menschen.

Nach dem ersten Jahr war noch nicht mit Sicherheit erkennbar, ob das dem Bündnis zugestandene sogenannte virtuelle Budget von knapp 2,6 Mio. € als Förderung auch ins Land gebracht werden kann. Das Bündnis und auch die zentralen Arbeitsmarktakteure in der Region als Projektträger mussten sich erst eine Vorstellung davon machen, wofür das Geld eingesetzt werden könnte. Voraussetzung für eine Förderung ist zudem, dass die Projekte überregional einsetzbar sein sollen, d. h. Projekte sollen einen Mehrwert über mehrere Kommunen bzw. Landkreise hinaus bieten. Dieser zusätzlichen Anforderung gerecht zu werden, bedeutet nicht nur, sich an einen Tisch zu setzen. Es bedeutet vielmehr, größer zu denken, Synergien zu sehen und andere von der Zusammenarbeit zu überzeugen. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser hat mit einem Gesamtvolumen in Höhe von mehr als 5,0 Mio. Euro zahlreiche erfolgreiche Projekte zur Fachkräftesicherung in der Region - für die Region - umgesetzt und trägt damit aktiv zur Stärkung der Region als attraktive Wirtschaftsregion bei.

## 4 Ziele und Schwerpunkte

Fachkräfteengpässe sind in vielen regionalen Schwerpunktbranchen sowie generell auf dem regionalen Arbeitsmarkt schon heute deutlich spürbar und stellen eine Gefahr für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Region Leine-Weser dar. Die Situation wird sich durch den demografischen Wandel und einen erhöhten Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften zukünftig weiter verschärfen. Das zentrale Anliegen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser ist deshalb weiterhin, die bedarfsgerechte Weiterentwicklung und der Ausbau bestehender Initiativen und Unterstützungsmaßnahmen zur Sicherung des Fachkräftepotenzials in der Region Leine-Weser.

Die Ziele des Fachkräftebündnisses Leine-Weser sind eng mit der Fachkräfteinitiative des Landes Niedersachsen (FIN) verbunden. Diese definiert verschiedene Handlungsfelder, die bei der Sicherung des Fachkräftepotenzials eine zentrale Rolle spielen. Die Ziele des Fachkräftebündnisses Leine-Weser können im Wesentlichen unter den folgenden drei Handlungsschwerpunkten subsumiert werden:

Handlungsschwerpunkt I:

### **Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotenziale**

- Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (insb. auch Alleinerziehende)
- Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen
- Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund (insb. auch Geflüchtete) am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen
- Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben
- Fokussierung der Nachwuchsförderung

Handlungsschwerpunkt II:

### **Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte**

- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen

- 
- Steigerung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen
  - Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten

### **Handlungsschwerpunkt III:**

#### **Nachhaltiger und zielgerichteter Ausbau der regionalen Fachkräftebasis durch Maßnahmen im Bereich der Ausbildung**

- Förderung der Digitalisierung an berufsbildenden Schulen (Infrastrukturen und Lehrkonzepte)
- Stärkung des dualen Systems der Berufsausbildung
- Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen
- Unterstützung einer betriebsnahen und praxisorientierten Berufsorientierung an außerschulischen Lernorten
- Förderung der Zusammenarbeit von Unternehmen und berufsbildenden Schulen
- Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen
- Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen
- Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern
- Fokussierung der Nachwuchsförderung

---

### **Schlussfolgerungen:**

Ein sich intensivierender Fachkräftengpass hin zum Fachkräftemangel könnte die Region Leine-Weser nachhaltig schwächen. Die Etablierung des Fachkräftebündnisses Leine-Weser hat gezeigt, dass durch frühzeitige kooperative und regionsspezifische Gegenmaßnahmen erfolgreich gegengesteuert werden kann. Inhaltliche Schwerpunkte bei der Planung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen werden bei der Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotenziale, bei der Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte und durch einen nachhaltigen und zielgerichteten Ausbau der regionalen Fachkräftebasis durch Maßnahmen im Bereich der Ausbildung gesetzt. Entscheidende Erfolgsfaktoren werden die zielgerichtete Abstimmung und Kompatibilität Landkreis spezifischer und Landkreis übergreifender Fördermaßnahmen sein.

## **5 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region Leine-Weser**

### **Schwerpunkte in Bezug auf Förderrichtlinie**

Die Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Region Leine-Weser setzt eine nachhaltige und langfristige Fachkräftesicherungsstrategie voraus, deren Umsetzung kontinuierlich evaluiert und ggf. weiterentwickelt werden kann. Eine erfolgreiche regionale Fachkräftestrategie wird sich ferner dadurch auszeichnen, dass verschiedene Segmente (je nach Zuständigkeit und Spezialisierung) durch unterschiedliche Akteurskonstellationen zielgruppenspezifisch und integriert bearbeitet werden. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser fungiert in diesem Zusammenhang als zentraler Impulsgeber und wird alle relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure in die Planung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen einbinden. Dies gilt insbesondere für die Akteure der Wirtschaftsförderung in den Landkreisen, die Industrie- und

Handelskammern sowie die Handwerkskammern, die Arbeitsagenturen und die Jobcenter, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie zentrale Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Der Erfolg regionaler Ansätze zur Fachkräftesicherung ist darüber hinaus ganz wesentlich von der Unterstützung durch die regionale Unternehmenslandschaft abhängig. Das folgende Handlungskonzept des Fachkräftebündnis Leine-Weser skizziert dessen Strukturen, die sich in der bisherigen Zusammenarbeit bewährt haben und stellt erste Projektideen vor.

Das Fachkräftebündnis Leine-Weser versteht sich als Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und stimmt mit den grundsätzlichen Zielen der landesweiten Initiative überein. Auch in der Region Leine-Weser sind stabile Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung und spielen eine zentrale Rolle für die langfristige Bindung vorhandener Fachkräfte sowie für die Nachwuchsgewinnung. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser setzt sich zum Ziel, gemeinsam gute Arbeitsbedingungen und die Ordnung des Arbeitsmarktes zu fördern sowie die hohe Bedeutung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft in der Region zu betonen.

Zur Verankerung der FIN auf regionaler Ebene wird das Fachkräftebündnis Leine-Weser ihre thematischen Schwerpunkte aufgreifen und regionsspezifisch bewerten. Dies geschieht vornehmlich unter Berücksichtigung der regionalen Fachkräftebedarfe. Da die Branchenbedeutung in den Teilregionen durchaus variiert, muss das Fachkräftebündnis Leine-Weser parallel neuartige Konzepte mit interdisziplinärem Charakter anstoßen, die teilweise branchenunabhängig sind und deshalb in allen Landkreisen von Nutzen sein können. Ein Beispiel ist das Projekt „Adelante“, in dem spanische Jugendliche eine praktische, branchenübergreifende Anpassungsqualifizierung zu ihrer schulischen Ausbildung zu erhalten. So haben sie die Möglichkeit, als Fachkräfte in den beteiligten Unternehmen nach Abschluss der Weiterbildung beschäftigt zu werden. Das Projekt wurde sozialpartnerschaftlich beschlossen und umgesetzt.

Das gilt auch für das Projekt „Kompetenzen 4.0 in der Druck- und Medienindustrie“. Dort werden sozialpartnerschaftlich als auch überregional neuartige Weiterbildungsbedarfe und –kompetenzen aufgrund der Digitalisierung ermittelt. Die ermittelten Kenntnisse werden interdisziplinär in der Branche angewandt, um so die Arbeitsbedingungen in der Druck- und Medienindustrie zu verbessern und langfristig erfahrene sowie ältere Fachkräfte zu binden.

Unter Berücksichtigung der Richtlinie zur Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse und der darin genannten Fördergegenstände lag der Schwerpunkt der Arbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser in den vergangenen drei Jahren insbesondere auf der Umsetzung innovativer Strukturprojekte zur regionalen Fachkräftesicherung in den Schwerpunktbranchen der Region. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser hat in seinen Anfängen primär innovative Projekte konzipiert sowie bestehende Aktivitäten kombiniert und weiterentwickelt.

Dabei wurden und werden auch weiterhin Initiativen entwickelt, die sich stark darauf fokussieren, die Fachkräftebedarfe in den spezifischen regionalen Schwerpunktbranchen zu decken. Die Analyse der Arbeitsmarktsituation in den regionalen Schwerpunktbranchen hat ergeben, dass über alle Landkreise hinweg Bedarfe sowohl bei der Gewinnung von Fachkräften als auch von Akademikern zu erkennen sind. Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote müssen deshalb verschiedene Qualifikationsstufen abdecken:

- Zum einen gilt es, Arbeitslosen durch gezielte Qualifizierungsangebote die Integration in den regionalen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ein sehr hohes Potenzial für Weiterbildungsangebote (auch auf unteren Qualifikationsstufen) ist in den Bereichen Gesundheitswirtschaft, Logistik und z.T. auch im Verarbeitenden Gewerbe festzustellen.
- Zum anderen werden durch eine zunehmende Digitalisierung und Automation von Wertschöpfungsketten vertiefende IT-Kenntnisse und interdisziplinäre Kompetenzen weiter an Bedeutung gewinnen. Diese Bedarfe werden nicht ausschließlich über Hochschulabsolventen gedeckt werden können. Vielmehr müssen zusätzliche (auch akademische) Weiterbildungsangebote konzipiert werden. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser wird den überregionalen Austausch über verschiedene Ansätze zur Fachkräftegewinnung und -förderung koordinieren und die Realisierung gemeinsamer Unterstützungsmaßnahmen vorantreiben.

Darüber hinaus möchte das Fachkräftebündnis die Region Leine-Weser auch branchenübergreifend als attraktiven Arbeits- und Lebensstandort für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekannt machen.

Die Unterstützungsangebote auf Ebene der Landkreise sind dabei schon heute sehr vielfältig. Ergänzende Initiativen sind vor allem dann zielführend, wenn ein gemeinsames Vorgehen als Fachkräftebündnis die Strahlkraft der Maßnahmen der beteiligten Landkreise erhöhen kann.

- Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die gesamte Region Leine-Weser auf Recruiting-Messen als attraktiver Arbeits- und Lebensort positioniert werden kann.
- Darüber hinaus könnten Landkreis übergreifende Initiativen darauf abzielen, den Austausch mit regionalen Unternehmen und Bildungseinrichtungen zu befördern, um Aus- und Weiterbildungsangebote in den Landkreisen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser noch besser aufeinander abstimmen zu können.
- Schließlich gilt es, Kanäle für den Wissenstransfer im Bereich der Fachkräftesicherung zwischen den arbeitsmarktpolitischen Akteuren der beteiligten Landkreise zu schaffen. Auf diese Weise können die Partnerlandkreise zeitnah von Erfahrungen bei der Umsetzung innovativer Förderansätze profitieren.

Neben dieser konzeptionellen Arbeit wird das Fachkräftebündnis Leine-Weser regionale Fachkräftekonferenzen und anlassbezogen themenspezifische Veranstaltungen organisieren, um gemeinsam vor Ort konkrete Projektideen zu entwickeln und den Erfahrungsaustausch zu befördern. Die regionalen Projekte können beispielsweise auf eine Sensibilisierung von Wirtschaft und Politik für die Entwicklung der Fachkräftesituation in der Region abzielen. Zudem werden in der Region Leine-Weser ansässige Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften unterstützt und Kooperationen der regionalen Bildungseinrichtungen und der Wirtschaft gefördert. Standortmarketing und Öffentlichkeitsarbeit sind ein weiteres Aufgabenfeld, um die Sichtbarkeit und Attraktivität der Region Leine-Weser für potentielle Fachkräfte zu erhöhen. Dabei ist ein koordiniertes und kooperatives Vorgehen besonders wichtig, um die Entstehung von Doppelstrukturen zu vermeiden.

Künftig werden neben der Entwicklung neuer Ideen, noch stärker das Monitoring und die Auswertung der laufenden Projekte treten. Ziel ist die Übertragung von Erfahrungen aus erfolgreich erprobten Projekten auf andere Regionen sowie die Verstetigung erfolgreicher Projekte.

Immer wichtiger wird in diesem Zusammenhang auch die Nutzung der anderen angelaufenen Programme des Landes und des Bundes, um die Struktur der Fachkräftesicherung in den einzelnen Regionen zu flankieren und zu installieren. Die Generierung von Weiterbildungsprojekten – und somit eine direkte Zusammenarbeit mit Unternehmen – steht zukünftig ebenfalls noch mehr im Fokus des Fachkräftebündnis Leine-Weser.

### **Struktur und Organisation des Fachkräftebündnis Leine-Weser**

Die Zusammenarbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser ist durch folgende Organe geregelt:

- I. Lenkungsgruppe
- II. Koordinierungsstelle
- III. Bündnisversammlung

#### **I. Lenkungsgruppe**

Die Lenkungsgruppe ist das operative, lenkende Organ des Fachkräftebündnisses Leine-Weser. Sie berät und beschließt über die Aktivitäten des Fachkräftebündnisses Leine-Weser und gibt die geforderten Stellungnahmen zu Projektanträgen. Die Lenkungsgruppe besteht zunächst aus insgesamt 11 Mitgliedern, welche die Mitgliederzusammensetzung repräsentieren. Es werden jeweils 1 Vertreter/in und 1 Stellvertreter/in aus folgenden Einrichtungen und Institutionen benannt:

- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Region Hannover
- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Landkreis Hildesheim
- Industrie- und Handelskammer
- Handwerkskammern
- Agenturen für Arbeit
- Jobcenter

- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Arbeitgeberverband
- Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser (in beratender Funktion)

sowie 2 Vertreter/innen und 2 Stellvertreter/innen aus den

- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungen der REK Weserbergland plus
- Und das Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser (beratendes Mitglied).

Eine Erweiterung der Lenkungsgruppe um weitere Kooperationspartner kann im Einvernehmen erfolgen. Entscheidungen des Fachkräftebündnisses sollen im Einvernehmen erfolgen. Näheres regelt eine Geschäftsordnung. Die Lenkungsgruppe kommt mindestens zwei Mal im Jahr, bei Bedarf häufiger zusammen, im Einzelfall können Entscheidungen im Umlaufverfahren getroffen werden.

## **II. Koordinierungsstelle**

Das Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser hat für den Förderzeitraum 2015 bis 2018 zur Unterstützung des neu initiierten Zusammenschlusses die Koordination des Fachkräftebündnisses übernommen. Die Koordinierungsstelle kann im Einvernehmen der Lenkungsgruppe jederzeit durch einen anderen Bündnispartner übernommen werden. Die Koordination beinhaltet die Organisation der Gremientreffen sowie auch die Vorbereitung und Umsetzung von Entscheidungen und Stellungnahmen der Lenkungsgruppe.

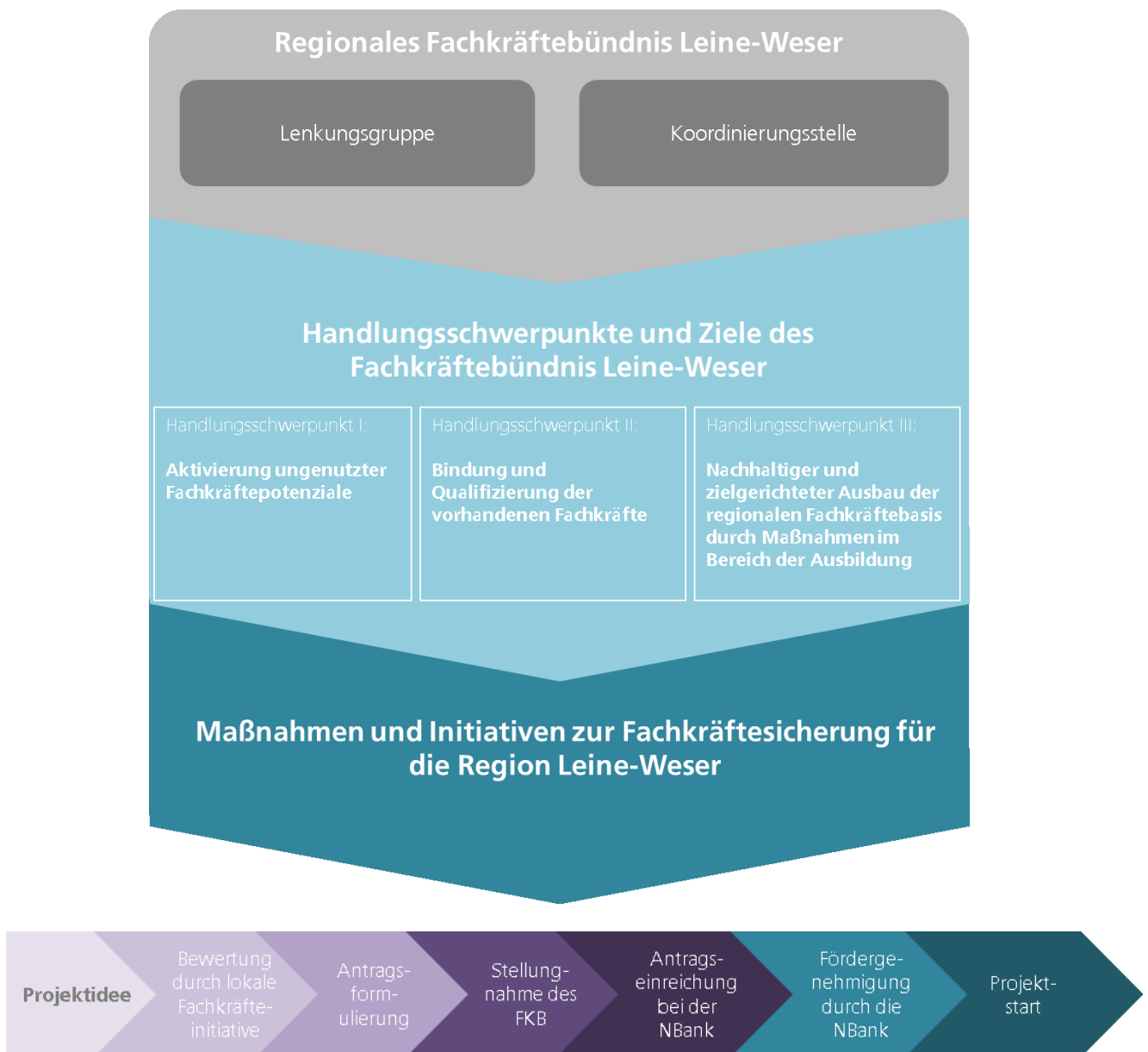
## **III. Bündnisversammlung**

Die jährliche öffentliche Bündnisversammlung des regionalen Fachkräftebündnisses Leine-Weser dient dem Austausch aller relevanten und interessierten Arbeitsmarktakteure der Region. Die Bündnisversammlung soll ein bis zwei Mal im Jahr stattfinden und dazu dienen, anhand der Vorstellung durchgeführter oder geplanter Praxisbeispiele, sämtlichen Beteiligten und Interessierten die Arbeit des Fachkräftebündnisses zu präsentieren und über weitere Schritte zu diskutieren.

## **Landesweite Erfahrungsaustausche der regionalen Fachkräftebündnisse**

Die halbjährlichen durch das niedersächsische Wirtschaftsministerium initiierten Erfahrungsaustausche zwischen den acht niedersächsischen Fachkräftebündnissen machen einen Träger übergreifenden, aber eben auch regionalen Austausch möglich, der Ideen des einen den anderen mitgibt, so dass alle voneinander profitieren können. Der beschriebene Erfahrungsaustausch beinhaltet auch den Austausch mit den Fachkräftebündnissen der angrenzenden Regionen, falls sich die Möglichkeiten und der Wunsch nach Kooperation ergeben, wird dies im Bündnis geprüft.

**Abb.: Überblick Strukturen und Abläufe des Fachkräftebündnis Leine-Weser**



Für einen erfolgreichen Projektverlauf ist es wichtig, wenn bereits frühzeitig ein angepasstes Projektmanagement besteht. Bereits bei der Projektinitiierung und Beantragung von Fördermitteln für die Umsetzung ist daher eine enge Zusammenarbeit mit den beratenden und beteiligten Institutionen förderlich. Der obenstehende Ablauf skizziert den groben Ablauf von der Projektidee bis zur Umsetzung unter Einbezug entsprechender Gremien und Institutionen sowie notwendiger Arbeitsschritte. Das formale Antrags- und Bewilligungsverfahren ist durch die NBank geregelt.

Für die weitere erfolgreiche Arbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser ist es von großer Bedeutung, gemeinsame Schwerpunkte als Arbeitsgrundlage zu definieren. In der folgenden Tabelle werden deshalb erste Maßnahmenansätze zur Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotenziale, zur Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte und zum nachhaltigen und zielgerichteten Ausbau der regionalen Fachkräftebasis eruiert.