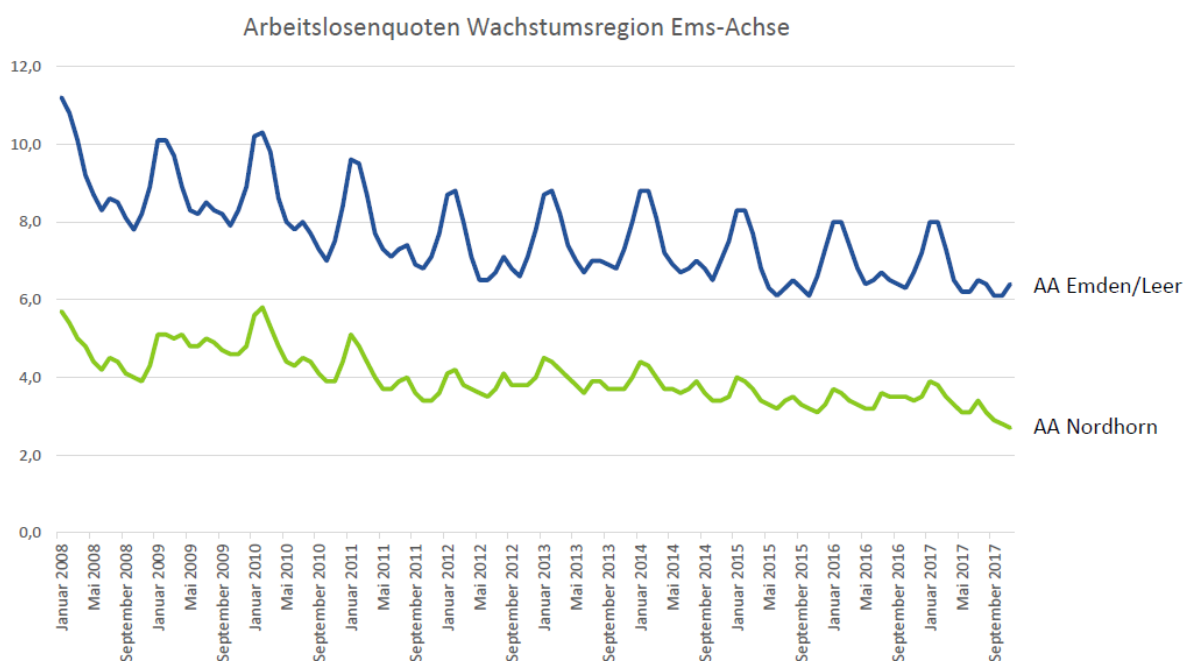


## 1. Angaben zur Regionalen Fachkräftestrategie

### 1.1 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

Vom demografischen Wandel ist die Wachstumsregion Ems-Achse in besonderer Weise betroffen: denn hier treffen sinkende Mitarbeiterpotenziale auf ein überdurchschnittliches Stellenwachstum. In der Beschäftigungsprojektion „Wachstumsregion Ems-Achse bis zum Jahr 2025“, die gemeinsam von der Agentur für Arbeit und der Ems-Achse initiiert wurde, wurde ein Beschäftigungszuwachs von etwas mehr als 3 % (+12.000 sozialversicherungspflichtigen Stellen gegenüber 2008) vorhergesagt. Im Wesentlichen sollte diese Entwicklung durch die „südliche Ems-Achse“ getragen werden. Hingegen die „nördliche Ems-Achse“ eher stagnieren. Gleichzeitig steht auch ein deutlicher Rückgang der Bevölkerung im Alter von 20 bis 60 Jahren (-24.000 im Zeitraum von 2008 bis 2025) bevor.

Im Februar 2018 zogen die Arbeitsagenturen Nordhorn sowie Emden-Leer zusammen mit der Ems-Achse ein Zwischenfazit bezogen auf die Prognose von 2009. Die Realität hat die Erwartungen bei weitem übertroffen. Insgesamt konnten schon zur Halbzeit mehr als 72.000 sozialversicherungspflichtige Stellen (entspricht einem Beschäftigungszuwachs von +27,5 %) in der gesamten Region geschaffen werden. Die Zuwächse im Norden und Süden sind dabei ähnlich stark (+26,6 % bzw. +28,2 %). Die Zahl der Vollzeit-Stellen stieg um 34.000 (+15,7%). Hingegen konnten die Teilzeitstellen in der Region fast verdoppelt werden (von 43.000 auf 87.000). Damit wurde das prognostizierte überdurchschnittliche Stellenwachstum um rund das Sechsfache übertroffen. Die positive Entwicklung spiegelt auch die Entwicklung der Arbeitslosenquoten in der Region wieder.



Gleichzeitig verdeutlicht die Darstellung aber auch, dass es zukünftig immer schwieriger wird Fachkräfte aus der Region zu gewinnen. In Teilen liegt die Arbeitslosenquote bereits heute schon unter 2 %. Gleichzeitig bleibt die Personalfrage der Betriebe unverändert hoch.

Geprägt ist die Region vor allem durch die Branchen Agrar- und Ernährungswirtschaft, Automotive, Bauwirtschaft, Energiewirtschaft, Informatik, Kunststoff, Logistik, Maritime Verbundwirtschaft, Tourismus sowie Metall- und Maschinenbau. Hinsichtlich der dynamischen Entwicklung in der Region haben sich noch weitere Branchen hervorgetan, bei denen auch zukünftig eine positive Beschäftigungsentwicklung erwartet wird.

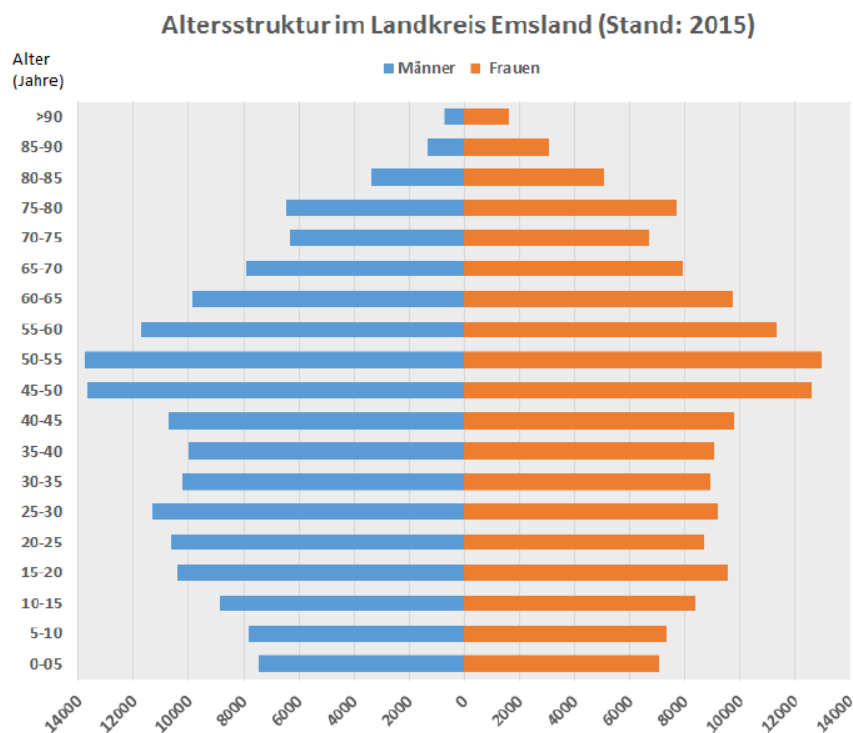
**Top 10 Zuwachs nach Branchen**

<b>Branche</b>	<b>+/-</b>	<b>Prozent</b>	<b>Brancheneinschätzung Beschäftigungsentwicklung 2018*</b>
88 Sozialwesen (ohne Heime)	5.765	64 %	5,3 % bzw. 3,9 %
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.355	23,9 %	2,7 % bzw. 3,7%
86 Gesundheitswesen	4.645	26,2 %	2,9 % bzw. 3,4 %
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	4.178	49,7 %	5,0 % bzw. 3,7 %
43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	4.077	32,4 %	3,5 % bzw. 4,0 %
85 Erziehung und Unterricht	3.522	57,6 %	5,0 % bzw. 3,3 %
52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	2.887	42,5 %	4,5 % bzw. 1,0 %
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2.670	27,8 %	-0,5 % bis +0,5 % bzw. 6,2 %
56 Gastronomie	2.663	53,3 %	4,1 % bzw. 4,7 %
71 Architektur- u. Ingenieurbüros; technische, physikalische u. chem. Untersuchung	2.585	94,3 %	7,0 % bzw. 3,8 %

\*Aufgeteilt nach den Agenturbezirken Emden-Leer und Nordhorn. Quelle:

[www.arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de)

Dem dynamischen wirtschaftlichen Wachstum erwartet die Raumordnungsprognose trotz vergleichsweise günstiger demografischer Strukturen einen deutlichen Rückgang der Bevölkerung im Alter von 20 bis 60 Jahren. Die Studie von 2009 geht von einem Rückgang von -24.000 im Zeitraum von 2008 bis 2025 aus. Die Entwicklung wird z.B. an der Altersstruktur des Landkreises Emsland deutlich. Hier nahm das Durchschnittsalter von 1970 bis 2014 von 30,3 um 12 Jahre bzw. um 39,6 % auf 42,3 Jahre zu, auf Landesebene hingegen „nur“ um 8,4 Jahre bzw. um 23,3 %. Im Hinblick auf eine „alternde Gesellschaft“ vollzieht sich der demografische Wandel damit ausgeprägter als auf Landesebene. Bei anhaltenden Trend wird das Unterscheidungsmerkmal des Emslandes ein „junger“ Landkreis zu sein, in naher Zukunft wegfallen. In den anderen Landkreisen ist die Entwicklung ähnlich. Allerdings kommt hier noch erschwerend hinzu, dass die Prognosen von einer sinkenden Bevölkerungsentwicklung ausgehen, während im Emsland die Prognose von einer Stagnation ausgeht.



Quelle: Landkreis Emsland

Auch wenn der Rückgang weniger dramatisch ausfällt als in vielen anderen Regionen Deutschlands, zeigt die bisherige Entwicklung die steigende Gefahr eines Fachkräftemangels in der Region. Deutlich wird es heute schon in den zuvor genannten Bereichen beim Bedarf an Auszubildenden und Facharbeitern.

Die Auswertungen der Strukturdaten für den Raum der Ems-Achse (AA Emden-Leer und Nordhorn) zeigen die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten sowie das Pendelverhalten auf. So liegt die Beschäftigungsquote insgesamt unter dem Bundesschnitt, was vor allem auf eine unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote (48,5 % AfA Emden-Leer bzw. 51,4 % AfA Nordhorn) gegenüber 55,4 % (Bund) sowie eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote Älterer (42,3 % AfA Emden-Leer bzw. 47,2 % AfA Nordhorn) gegenüber 51,2 % (Bund) zurückzuführen ist. Allerdings muss hier positiv angemerkt werden, dass die zahlreichen Bemühungen z.B. hinsichtlich der Erhöhung der Frauenerwerbsquote mit Rückblick auf das Jahr 2008 mit einer Frauenerwerbsquote von 35,9 % bzw. 38,7 % sich auszahlen. Hinsichtlich der Bildungsabwanderung junger Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren besteht jedoch immer noch ein negatives Wanderungssaldo von 1,5 % bzw. 1,3 %, welches einer steigenden Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenübersteht.

Aufgrund des demografischen Wandels in Verbindung mit den regionalen Besonderheiten und immer weiter fallenden Arbeitslosenzahlen, ergibt sich in einigen Berufsfeldern für die Region ein rechnerischer Arbeitskräfteengpass. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass gut ausgebildete Fachkräfte nach der Ausbildung / dem Studium nicht wieder in die Region zurückkehren.

Zu weiteren Rekrutierungsschwierigkeiten kommt es bereits und wird es auch zukünftig nach Einschätzungen der Agenturen für Arbeit z.B. bei den technischen Berufen kommen, die überwiegend eine duale Berufsausbildung voraussetzen. Elektroberufe können hier als Beispiel herangezogen werden, die auch bundesweit unter den Top Ten der gemeldeten Arbeitsstellen stehen. Zu den weiteren Berufsbereichen mit einer hohen Nachfrage an Fachkräften gehören Rohstoffgewinnung und Produktion, Metallbearbeitung- und bau, Lager-

und Logistik sowie Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Ähnlich verhält es sich im Pflegebereich und bei Medizinerinnen und Medizinern. Hier ist in Zukunft in der Fläche mit erheblichen Engpässen zu rechnen.

## **1.2. Überblick über bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region**

Vor dem Hintergrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung und der wachsenden Nachfrage nach Fachkräften in der Ems-Achse wurden in den letzten Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung von den relevanten Akteuren am Arbeitsmarkt entwickelt. Im Abstimmungsprozess zum Regionalen Fachkräftebündnis wurden allein über 50 Maßnahmen von Kammern, Sozialpartnern und Hochschulen identifiziert. Hinzu kommen die umfangreichen Aktivitäten der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, bei denen diese zum Tagesgeschäft gehören. Darüber hinaus wurden in den ersten drei Jahren des Fachkräftebündnisses insgesamt mehr als 40 weitere Einzelmaßnahmen im Bereich der Strukturförderung weiterentwickelt bzw. neu auf den Weg gebracht. Die engere Zusammenarbeit im Bündnis hat zu engeren Kooperationen, einem besseren Verständnis untereinander und zu einer höheren Transparenz über die Aktivitäten aller Beteiligten geführt.

Im Folgenden werden die bestehenden Angebote und Leistungen zu den fünf Handlungsfeldern, die das Bündnis schwerpunktmäßig bearbeiten will, erläutert:

### **Bildungsabwanderung verringern**

Die bisherigen Maßnahmen konzentrieren sich im Wesentlichen auf drei Schwerpunkte:

- berufliche Möglichkeiten in der Region aufzuzeigen: sowohl durch die berufliche Bildung (Ausbildung und Fortbildung) als auch über eine akademische Laufbahn. Diese Aktivitäten finden häufig in enger Abstimmung mit Arbeitgebern statt, um Berufsbilder vorzustellen, konkrete Karrierewege aufzuzeigen und eher unbekanntere Berufe und Betriebe in den Fokus zu rücken. Hier gibt es bereits eine größere Anzahl von Maßnahmen, die von unterschiedlichen Akteuren (u.a. Kammern, Verbänden, Bildungseinrichtungen) angeboten werden.
- Erhöhung der Studierendenzahlen in der Region: Die Hochschulen selbst betreiben naturgemäß eine Vielzahl von Aktivitäten, um die Anzahl der Studierenden zu erhöhen. Dabei arbeiten sie auch mit zahlreichen Partnern zusammen, die im Regionalen Fachkräftebündnis tätig werden. Mit unterschiedlichen Akteuren werden auch die Themen „Durchlässigkeit“, berufsbegleitende und berufsbezogene Bildungsangebote vorangetrieben. Überregionales Marketing für die Studienmöglichkeiten (insbesondere auch duale Angebote) sind Teil der gemeinsamen Fachkräftewerbetour „Ems-Achse mobil“.
- Ansprache von potenziellen Rückkehrerinnen/Rückkehrern: Da die Region eine hohe Bildungsabwanderung von Jugendlichen aufweist, organisiert die Ems-Achse zu Weihnachten und Ostern regelmäßige Rückkehreraktionen. Das Ziel besteht darin, junge Leute, die außerhalb studieren und den Feiertagen ihre Eltern besuchen, auf Karrierechancen in ihrer Heimat hinzuweisen und diese für eine Rückkehr zu gewinnen. Zukünftig sollen diese Aktionen auf weitere Gelegenheiten wie z.B. Jahrgangstreffen oder schulischen Sportveranstaltungen mit Ehemaligen ausgeweitet werden.

### **Frauenerwerbstätigkeit / Vereinbarkeit Familien und Beruf fördern**

Neben konkreten Qualifizierungsangeboten durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter steht die Beratung von Arbeitgebern im Mittelpunkt bisheriger Aktivitäten. „Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden?“ ist dabei die Leitfrage, um insbesondere der niedrigen Frauenerwerbsquote zu begegnen. Informationen zu Teilzeitausbildung, Angebote für Alleinerziehende, Auszeichnung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ und der Austausch unter Personalverantwortlichen werden bislang von einzelnen Akteuren in unterschiedlicher Intensität umgesetzt (neben den Partnern des Bündnisses vor allem durch die in der Region angesiedelten Koordinierungsstellen Frauen & Wirtschaft bzw. Frauen & Beruf).

Flächendeckend wurde eine Kindernotfallbetreuung in der Region eingeführt. Bei Ausfall der regulären Kinderbetreuung oder bei Überstunden können Arbeitnehmer/-innen mit Kindern das für die Eltern kostenlose Angebot nutzen.

Zukünftig soll das Marketing weiter verbessert werden z.B. mit der stärkeren Einbindung von Social Media Kanälen. Das Ziel besteht darin, Transparenz über bestehende Angebote herzustellen und auf diese Weise den Zugang dazu zu erleichtern.

### **Langzeitarbeitslose / 50plus in Beschäftigung bringen**

Auch hier ist eine Vielzahl von Maßnahmen durch die Jobcenter und Agenturen für Arbeit zu verzeichnen (Perspektive 50plus, Chancenplus 50+, Eingliederungszuschüsse usw.). Insbesondere die Kammern und Sozialpartner bieten zudem eine Reihe von Angeboten zur verbesserten Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen, dazu zählen insbesondere Beratungen von Arbeitgebern zu folgenden Themen:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitszeitmodelle
- Demografieberatung
- Diversity Management

In diesem Bereich gibt es allerdings nur wenige für die ganze Region abgestimmte Aktivitäten.

### **Duale Ausbildung stärken**

Äußerst vielseitig sind die bestehenden Maßnahmen zur Stärkung der dualen Berufsausbildung. Nahezu alle relevanten Akteure am Arbeitsmarkt sind in unterschiedlichem Maße aktiv, um jungen Menschen die Möglichkeiten der beruflichen Bildung aufzuzeigen. Insbesondere im Bereich der Berufsorientierung gibt es inzwischen eine kaum zu überblickende Anzahl von Projekten. Dazu zählen die verschiedenen von der Agentur für Arbeit, den Kammern und Verbänden durchgeführten Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung, Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft, freiwillige Praktika, Bewerbung von mädchen- oder jugenddominierten Ausbildungsberufen bei der jeweils anderen Zielgruppe, Steigerung der Attraktivität von MINT-Berufen, diverse Wirtschaftsplanspiele und vieles mehr.

Die Teilnahme von allgemeinbildenden Schulen (insbesondere der Gymnasien) und der Unternehmen ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Fehlende Transparenz und ein partielles Überangebot erschweren eine flächendeckend gleiche Qualität der Berufsorientierung und des Übergangs von Schule in den Beruf. Allerdings wird mittlerweile verstärkt daran gearbeitet in

## Anlage: Regionale Handlungsstrategie des Fachkräftebündnisses Ems-Achse

der Region und in den Teilregionen die verschiedenen Aktivitäten zusammenzufassen und für die Zielgruppe zu transparenter zu gestalten.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von weiteren Aktivitäten, insbesondere von Kammern und Verbänden, um die berufliche Bildung zu stärken:

- Marketing für die duale Ausbildung
- Verstärkte Erschließung bestimmter Zielgruppen (Studienabbrecher/innen, Migrantinnen/Migranten)
- Qualitätsverbesserung in der dualen Ausbildung
- Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung (z.B. Internationalisierung, Zusatzqualifikationen, Durchlässigkeit)
- Unterstützung beim Matching von Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsbetrieben

### **Migranten / auswärtige Fachkräfte gewinnen**

Die bereits in der Region lebenden Migranten, die aus ganz unterschiedlichen Gründen zugewandert sind, bieten ein hohes Potenzial, einen Beitrag zur Minderung des Fachkräftebedarfs zu leisten. Insbesondere durch sprachliche Schwierigkeiten und durch die fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse wird dieses Potenzial aber noch nicht ausreichend abgerufen.

Bestehende Maßnahmen versuchen hier bereits jetzt Abhilfe zu schaffen: Die Bildungsträger bieten im Rahmen ihrer Möglichkeiten sprachliche Förderung und Integrationskurse. Eine enge Abstimmung mit dem IQ-Netzwerk ist dabei sichergestellt. Verschiedene Akteure (u.a. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern) beraten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen. Um mehr jugendliche Migranten für eine duale Ausbildung zu gewinnen, werden diese und ihre Eltern beraten und gleichzeitig auch Arbeitgeber für diese Zielgruppe sensibilisiert.

Insgesamt ist festzustellen, dass es bereits eine Vielzahl von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gibt, die unterschiedlich gut aufeinander abgestimmt sind. Gleichwohl verfügt die Region über vergleichsweise sehr gute Erfahrungen in der Vernetzung der relevanten Akteure. Bereits 2008 haben sich Kommunen, Unternehmen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, (Hoch-)Schulen und weitere Partner über eine erste gemeinsame und breit angelegte Fachkräfteinitiative abgestimmt. Das Ziel bestand von Beginn an darin, die von einzelnen Partnern umgesetzten Maßnahmen bei Bedarf zu ergänzen. Eine besondere Rolle spielen dabei die aktive Fachkräftegewinnung und der Ansatz, die Region bei (Nachwuchs-)Fachkräften noch bekannter und attraktiver zu machen. Die Bildung des Fachkräftebündnisses und den Gewinn von weiteren Partnern hat diese positive Zusammenarbeit noch weiter gefördert und die vor allem die Transparenz über die Aktivitäten in der Region erhöht.

Die folgenden Maßnahmen, die alle o.g. fünf Schwerpunkte unterstützen, zeigen den besonderen Mehrwert einer engen Kooperation, um die Ems-Achse als attraktive Arbeitsmarktregion mit Perspektive zu vermarkten:

## Anlage: Regionale Handlungsstrategie des Fachkräftebündnisses Ems-Achse

- Die Fachkräfteanwerbetour „Ems-Achse mobil“: In diesem Rahmen besucht die Ems-Achse jährlich 20 bis 25 Jobmessen bundesweit und in den Niederlanden und stellt Bewerberinnen/Bewerbern Arbeitgeber und Stellenangebote vor.
- Das Stellen- und Bewerberportal [www.jobachse.de](http://www.jobachse.de): Bewerber/innen können sich hier über Stellen- und Ausbildungsangebote sowie Arbeitgeber in der Region informieren und bewerben sowie ein Bewerberprofil erstellen. Auf letzteres können die Arbeitgeber zugreifen und ebenfalls Kontakt mit den Fachkräften aufnehmen. Aktuell haben 660 Arbeitgeber ein Profil in der Job-Achse eingestellt. Die tägliche Stellenanzahl liegt zwischen 1000 und 1.200.
- sieben Fachkräfte-Servicestellen: Etabliert wurde ein flächendeckendes Beratungsangebot für zuzugsinteressierte Fachkräfte. Sieben Fachkräfte-manager/innen beraten vor Ort z. B. über Wohn- und Freizeitmöglichkeiten oder Kinderbetreuungsangebote. Bei der Stellensuche für den/die Partner/-in stimmen sich die Fachkräftemanager/-innen mit den Agenturen für Arbeit ab. Seit dem Projektstart im Januar 2011 wurden über 1.500 Fachkräfte beraten.

In die Konzeption und Umsetzung dieser Maßnahmen sind zahlreiche Partner eingebunden, die in der Lenkungsgruppe oder den aktuell fünf Projektgruppen aktiv mitwirken.

### 1.3 Ziele und Schwerpunkte

Zur Deckung des stetig steigenden Fachkräftebedarfs in der Wachstumsregion Ems-Achse sollen und müssen alle Fachkräftepotenziale herangezogen werden. Nur auf diese Weise kann es gelingen, das wirtschaftliche Wachstum in der Region aufrechtzuerhalten und auszubauen. Das bedeutet, dass sowohl (Nachwuchs-)Fachkräfte – also Schul- und Studienabsolventen – als auch Fachkräfte in der Region gehalten bzw. für die Region (zurück-)gewonnen und stille Reserven gehoben werden müssen. Das Bündnis zielt darauf ab, einen Beitrag zur Ausfüllung der Handlungsfelder zu leisten, die das Land Niedersachsen im Rahmen der Landesfachkräfteinitiative beschrieben hat.

Dabei sollen durch das Regionale Fachkräftebündnis noch stärker als bislang die Transparenz über Fachkräftemaßnahmen gefördert und Synergien gebildet werden.

Vor dem Hintergrund der unter 1.1 aufgeführten Analyse des regionalen Arbeitsmarktes, haben die Bündnispartner beschlossen, sich auf die folgenden fünf Handlungsfelder zu konzentrieren, die im Handlungsrahmen der Landesfachkräfteinitiative beschrieben sind:

- Die **Bildungsabwanderungsverluste** sollen verringert werden. Die Region verliert bislang überdurchschnittlich bei den 15- bis 25-Jährigen. Durch die Unterstützung von Arbeitgebern bei der Steigerung der Attraktivität, ein gezieltes Berufe-Marketing, die Stärkung des dualen Systems und die Werbung für **MINT**-Berufe können bereits frühzeitig Perspektiven in der Region aufgezeigt werden. Das gilt auch für die Ansprache von jungen Menschen für ein (duales) Studium an den **Hochschulstandorten Emden, Leer und Lingen**. Ein kreatives Regionalmarketing soll diejenigen ansprechen, die zum Beispiel für ein Studium die Region verlassen haben.
- Stille Reserven wie nicht **erwerbstätige Frauen** – insbesondere Alleinerziehende – sollen für den Arbeitsmarkt gewonnen und entsprechend der auf dem Arbeitsmarkt gesuchten Berufsbilder qualifiziert werden. Die Ausweitung familienfreundlicher

## Anlage: Regionale Handlungsstrategie des Fachkräftebündnisses Ems-Achse

Maßnahmen soll Müttern – aber auch Vätern – helfen, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dieses hat besondere Bedeutung, da die Frauenerwerbsquote in der Region deutlich unterdurchschnittlich ist.

- Auch Arbeitgeber/-innen die sich mit den sog. „weichen“ Komponenten wie z.B. bezahlte Freistellungen für Pflege, Kindergärten, Altersvorsorge über den Arbeitgeber, usw. bereits auseinander setzen bzw. sich auf den Weg machen möchten, sollen unterstützt werden sowie weitere Unternehmen für die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sensibilisiert werden.
- **Langzeitarbeitslose und Arbeitslose 50plus** sollen für Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden, die sich an den regionalen Bedarfen orientieren und somit die Chance auf eine Anstellung deutlich steigern.
- Der größte Bedarf an Nachwuchsfachkräften besteht aktuell im Ausbildungsbereich insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, im Handwerk und in der Pflege. Deshalb sollen Schüler in der Region für eine **duale Ausbildung** in der Heimat gewonnen werden. Dies wird vor allem durch innovative Berufsorientierungsmaßnahmen, bei denen Praxiserfahrungen eine wichtige Rolle spielen, erreicht. Die Umsetzung soll gemeinsam mit den auf dem Feld der Berufsorientierung tätigen Partner erfolgen. In diesem Rahmen sollen Schüler und vor allem Schülerinnen auch für **MINT**-Berufe interessiert werden. Der Fokus liegt dabei auf den in der Region gesuchten Qualifikationen. Darüber hinaus sollen auch die Unternehmen beraten werden, um zukünftig bei der Gewinnung von Auszubildenden besser aufgestellt zu sein.
- Die bereits in der Region lebenden **Migranten** sollen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden, in dem sie Unterstützung bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse erhalten und/oder durch Anpassungsqualifizierungen für eine Arbeitsaufnahme fit gemacht werden. Zudem werden **qualifizierte Fachkräfte** aus anderen Teilen Deutschlands und aus dem Ausland (vor allem aus den benachbarten Niederlanden) für die Region gewonnen. Verbunden wird dies mit einem weiteren Ausbau der Willkommenskultur.

Von diesen Maßnahmen können alle Branchen profitieren. Durch den hohen Anteil der Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien, im IT-Sektor und in der Kunststoff-Industrie in der Ems-Achse profitieren die zukunftsrelevanten Branchen besonders.

Neben diesen Schwerpunkten wird es im Rahmen des Regionalen Fachkräftebündnisses Schnittstellen zu weiteren Handlungsfeldern der Landesfachkräfteinitiative geben. Bei der laufenden und notwendigen Beratung von Arbeitgebern werden beispielsweise auch die Erhaltung der **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer** oder neue Mitarbeiterpotenziale (z.B. **Menschen mit Behinderungen** und **junge Erwachsene ohne Ausbildung**) angesprochen. Arbeitgeber und Mitarbeiter/innen sollen für **Weiterbildungsangebote** gewonnen werden. Hierdurch sollen Qualifikationen an Veränderungen in der Arbeitswelt angepasst und/oder gesteigert sowie berufliche Aufstiegschancen ermöglicht werden. Vermittelt werden weitere best-practice-Beispiele (Employer branding ...), durch deren Umsetzung Unternehmen ihre Attraktivität für (Nachwuchs-)Fachkräfte weiter steigern können.

Im Zuge des Bündnisses soll die bestehende Fachkräfteinitiative der Ems-Achse weiterentwickelt und ausgebaut werden, mit dem Ziel den regionalen Fachkräftebedarf zu decken. Dazu zählen konkrete Anwerbeprojekte, genauso wie Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen und -veranstaltungen für Unternehmen, Politik, Kooperationen mit



## Anlage: Regionale Handlungsstrategie des Fachkräftebündnisses Ems-Achse

Hochschul- und Ausbildungseinrichtungen, Standortmarketing, der Ausbau der Willkommenskultur und ein Fachkräftemonitoring, sowie weitere Maßnahmen.

Über die Handlungsfelder hinweg sind auch die Bereiche **Arbeit 4.0 und Digitalisierung** ein Thema für das Fachkräftebündnis. Gerade bei den kleinen und mittleren Unternehmen besteht eine große Verunsicherung wie die Auswirkungen aussehen werden. Gleiches gilt auch für die Mitarbeiter in den Unternehmen. Daher sollen diese Themen in den oben genannten Handlungsfeldern mit berücksichtigt werden.

### 1.4 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region

Um die beschriebenen Ziele zu erreichen, plant das Regionale Fachkräftebündnis Ems-Achse die Umsetzung von Maßnahmen in den drei in der Richtlinie zur Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse genannten Fördertatbeständen. So sollen durch konkrete Projekte zur Fachkräftegewinnung und -bindung die regionalen Strukturen zur Fachkräftesicherung weiter verbessert werden. Parallel dazu werden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt, um Arbeitslose als Fachkräfte zu gewinnen bzw. vorhandene Mitarbeiterqualifikationen an die Entwicklung anzupassen und diese damit nicht nur länger im Erwerbsleben zu halten, sondern Aufstiegschancen zu verbessern.

In der ersten Säule (Strukturverbesserung) wird an die bestehenden Maßnahmen der bisherigen Fachkräfteinitiativen der Ems-Achse angeknüpft. Dieser Bereich wird auch zukünftig vom Wachstumsregion Ems-Achse e.V. – in enger Abstimmung mit allen Bündnispartnern – umgesetzt, um bei der Weiterentwicklung personelle Kontinuität zu wahren und Kräfte zu bündeln. Gleichwohl ist auch denkbar, dass einzelne Teile oder Pakete von Maßnahmen von anderen Bündnispartnern oder Dritten realisiert werden.

Sowohl die Umsetzung der Qualifizierungs- als auch der Weiterbildungsmaßnahmen soll auch zukünftig durch Partner erfolgen. Das Bündnis wird Bildungseinrichtungen in der Region (z. B. Hochschulen, Bildungsträger, Volkshochschulen) über die Möglichkeit zur Einsendung von entsprechenden Anträgen an das Bündnis informieren. Das Bündnis wird einstimmig eine fachliche Stellungnahme zu den Anträgen abgeben. Die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen erfolgt dann durch die NBank. Die administrative Begleitung übernimmt die Geschäftsstelle des Wachstumsregion Ems-Achse e.V.

Die im Folgenden aufgelisteten möglichen Maßnahmen zu den fünf von den Bündnispartnern vereinbarten Handlungsschwerpunkten sind nicht als abschließend zu werten, sondern hängen im Bereich der Säulen 2 und 3 von den konkreten Ideen der Antragsteller und bei Säule 1 von den Vorgaben der Steuerungsgruppe ab.

Für alle Handlungsschwerpunkte wird aber eine besondere Bedeutung den allgemeinen Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen für Unternehmen in den Bereichen Arbeitgeberattraktivität, Fachkräftesicherung und -gewinnung sowie Weiterbildung beigemessen. Nur durch eine aktive Einbindung der Arbeitgeber können die angedachten Projekte erfolgreich sein.

Gleichermaßen themenübergreifend ist die Netzwerkarbeit im Sinne einer verbesserten Transparenz bestehender und geplanter Maßnahmen. Im Rahmen des Regionalen Fachkräftebündnisses kann besser identifiziert werden, welche Lücken bei der Fachkräftesicherung bestehen und wo eine stärkere Verzahnung möglich ist.

Beim Schwerpunkt **Bildungsabwanderung verringern** werden die Aktivitäten vor allem im Bereich der Strukturverbesserung gesehen. Dazu zählen beispielsweise die Vorstellung von in der Region vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten, das aktive Erfahren von Berufsbildern und die Ansprache von potenziellen Rückkehrer/innen – im Sinne eines

## Anlage: Regionale Handlungsstrategie des Fachkräftebündnisses Ems-Achse

Regional- und Berufsmarketings, insbesondere für Branchen mit hohem Fachkräftebedarf. Gerade beim Regionalmarketing wird ein hohes Potenzial gesehen, da auch der Eltern- und Großeltern-Generation häufig nicht bekannt ist, welche beruflichen Perspektiven die Heimat bietet.

Hinzu kommt die Verbesserung des Matchings zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage, die gleichermaßen auch bei der Erhöhung der **Frauenerwerbstätigkeit** eine Rolle spielt. Neben strukturverbessernden Maßnahmen (z.B. durch entsprechende Veranstaltungen für Personalverantwortliche) sind bei diesem Schwerpunkt auch zahlreiche Projekte in den Säulen 2 und 3 notwendig. So sind die Wiedereinsteigerinnen – nicht zuletzt aufgrund der niedrigen Frauenerwerbsquote – eine wesentliche Zielgruppe bei den Arbeitslosen, um diese für die auf dem regionalen Arbeitsmarkt gesuchten Berufsbilder zu gewinnen und zu qualifizieren.

Parallel gilt es, Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen für das Thema Teilzeitausbildung und -umschulung zu begeistern. Diese Möglichkeit vereinfacht gerade Alleinerziehenden den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Ein mögliches Projekt könnten eigens auf diese Zielgruppe zugeschnittene Bildungsurlaube sein, in denen die Frauen das Rüstzeug erhalten, um den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben erfolgreich zu gestalten. Die Umsetzung und der Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen (z.B. Kindernotfallbetreuung) unterstützen aktiv die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Auch Arbeitgeber/-innen die sich mit den sog. „weichen“ Komponenten wie z.B. bezahlte Freistellungen für Pflege, Kindergärten, Altersvorsorge über den Arbeitgeber, usw. bereits auseinandersetzen bzw. sich auf den Weg machen möchten, sollen zukünftig unterstützt werden.

Beim dritten Schwerpunkt „**Langzeitarbeitslose / 50plus in Beschäftigung bringen**“ werden die Maßnahmen – neben den o.g. Aktivitäten Richtung Arbeitgeber-Sensibilisierung – naturgemäß überwiegend im Bereich der Qualifizierung von Arbeitslosen gesehen. Die Aktivitäten sollten sich auf die regionalen Wachstumsbranchen (siehe 1.1.) konzentrieren – das gilt gleichermaßen für alle Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bündnis.

Je weniger es gelingt, bestimmte Fachkräfte<sup>1</sup> in der Region oder darüber hinaus zu finden, desto mehr steigt die Bedeutung der eigenen Mitarbeiter/innen für Unternehmen. Hier sorgt eine passgenaue Aufwärtsqualifizierung/-weiterbildung dafür, dass offene Stellen intern besetzt werden können. Deshalb gibt es einen hohen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter und Akademiker. Dieses Vorgehen macht wiederum den Weg frei für weniger qualifizierte Arbeitslose, die auf diese Weise eine Chance für einen Einstieg ins Unternehmen erhalten, um die frei werdenden Stellen zu besetzen. Dieser Effekt dürfte auch Zielgruppen anderer Schwerpunkte zu Gute kommen. Auch im Hinblick auf die Digitalisierung wird zukünftig die Weiterbildung bzw. Qualifizierung eine wichtige Rolle spielen, um bei den Umbrüchen in den Unternehmen die Mitarbeiter mitnehmen zu können.

Die beste Voraussetzung, um von Beginn an im Beruf Fuß zu fassen, ist die **duale Ausbildung**. Wie auch im ersten Schwerpunkt liegen die angedachten Aktivitäten vor allem im Bereich der Strukturverbesserung. Neben den zahlreichen bestehenden Maßnahmen sollen punktuell Ergänzungen vorgenommen und Transparenz geschaffen werden. Dazu können Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten in der Region (z.B. von Jugendlichen für

---

<sup>1</sup> siehe die von der Agentur für Arbeit definierten „Mangelberufe“ (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2017-12.pdf>)

## Anlage: Regionale Handlungsstrategie des Fachkräftebündnisses Ems-Achse

Jugendliche) sowie das Angebot des regionalen Stellen- und Bewerberportals Job-Achse gehören. Zusätzlich soll zukünftig auch die Beratung der Arbeitgeber berücksichtigt werden.

Als bekannte Tourismusregion, die aber nur selten sofort als attraktive Arbeitsmarktregion wahrgenommen wird, ist ein wesentlicher Beitrag zur weiteren Strukturverbesserung die aktive Ansprache von **auswärtigen Fachkräften** über verschiedenen Kanäle (Jobmessen, Web, Social Media etc.). Zugleich soll das Potenzial der **Migranten** und Flüchtlinge als Arbeitskräfte besser genutzt werden. Die Stärkung der Willkommenskultur wird auch durch eine bessere Vermarktung und den Ausbau des bestehenden Beratungsangebotes durch die Fachkräfte-Servicestellen gewährleistet.

Neben diesen strukturellen Maßnahmen wird ein Bedarf im Bereich der Weiterbildung von Beschäftigten und in der Qualifizierung von Arbeitslosen gesehen. In beiden Feldern können Bildungsträger Angebote für bestimmte Zielgruppen entwickeln. Das betrifft auf Grund der Grenzlage auch niederländische Fachkräfte und Berufseinsteiger. Zwar hat sich auch in den benachbarten Niederlanden der Arbeitsmarkt gebessert, so dass das allgemeine Interesse niederländischer Arbeitnehmer an einer Arbeitsaufnahme in Deutschland wieder zurück gegangen ist, aber es gibt durchaus für einige Berufe im Nordosten der Niederlande kaum Arbeitsstellen, so dass hierfür die Attraktivität der räumlich näheren Arbeitsplätze in der Grenzregion auf deutscher Seite gegenüber den weiter entfernten Arbeitsplatzangeboten im Westen der Niederlande vermittelt werden kann. Dann müssen für diese Fachkräfte Sprachkurs und Anpassungsqualifizierungen ermöglicht werden. Hierzu bestehen in der Grenzregion Erfahrungen z.B. in den Bereichen Elektrotechnik, Metall, Pflege oder IT.

### Umsetzung und Evaluation:

Auch bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung kann die Ems-Achse auf etablierte Strukturen zurückgreifen. Geplant ist die strategische Lenkung durch eine Steuerungsgruppe und die Begleitung durch Projektgruppen.

Die Projektgruppen setzen sich aus Bündnispartnern und Experten zusammen – so arbeiten bislang bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen z. B. Vertreter der Koordinierungsstellen und die Gleichstellungsbeauftragten mit. Die Definition von Kennzahlen ist fester Bestandteil des Umsetzungskonzepts und geschieht bereits in der Startphase einer neuen Maßnahme.

Die Rückkopplung der Ergebnisse mit den Arbeitgebern in der Region ist ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor. Dies geschieht zum einen durch regelmäßige Information über Newsletter, Pressearbeit, etc. Darüber hinaus werden in regelmäßigen Abständen Fachkräfte-Werkstätten o.ä. organisiert. Dort werden die Maßnahmen durch die Arbeitgeber evaluiert und Verbesserungsvorschläge sowie Ideen generiert. Diese fließen anschließend in die Projektarbeit ein. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Maßnahmen nicht „am Markt vorbei“ entwickelt werden.

Nachdem die Projekte eine Pilotphase durchlaufen haben, wird entschieden, ob diese sich bewährt haben, also einen erfolgreichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Ist dies der Fall, werden die Projekte fortgeführt. Nachhaltigkeit entspringt dem Selbstverständnis der Ems-Achse bei der Einführung und Umsetzung neuer Maßnahmen. So ist in der Vergangenheit für nahezu alle erfolgreichen Maßnahmen nach Förderende eine Finanzierung und Fortführung sichergestellt worden.

Mit der Umsetzung der Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen hat die Ems-Achse eine neue Rolle eingenommen und den strategischen Rahmen für diese Maßnahmen

## Anlage: Regionale Handlungsstrategie des Fachkräftebündnisses Ems-Achse

vorgegeben. Die Steuerungsgruppe des Bündnisses hat ein zweistufiges Auswahlverfahren entwickelt. Im ersten Schritt werden kurze Projektskizzen eingereicht, die von einem Entscheidungsgremium begutachtet und anhand des Ergebnisses abgelehnt oder zum Einreichen einer vollständigen Projektidee ausgewählt werden. Anhand einer Bewertungsmatrix wird dann eine abschließende Beurteilung vorgenommen und eine Empfehlung an die Steuerungsgruppe ausgesprochen. Dieses schlanke Procedere hat sich in der Vergangenheit bewährt und soll auch zukünftig fortgeführt werden.

Um den Erfolg der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu evaluieren, wird eine Rückmeldung der erfolgreich absolvierten Abschlüsse sowie der erfolgreichen Integrationen in den Arbeitsmarkt mit den Bildungseinrichtungen und Agenturen für Arbeit sowie Jobcentern vereinbart.