



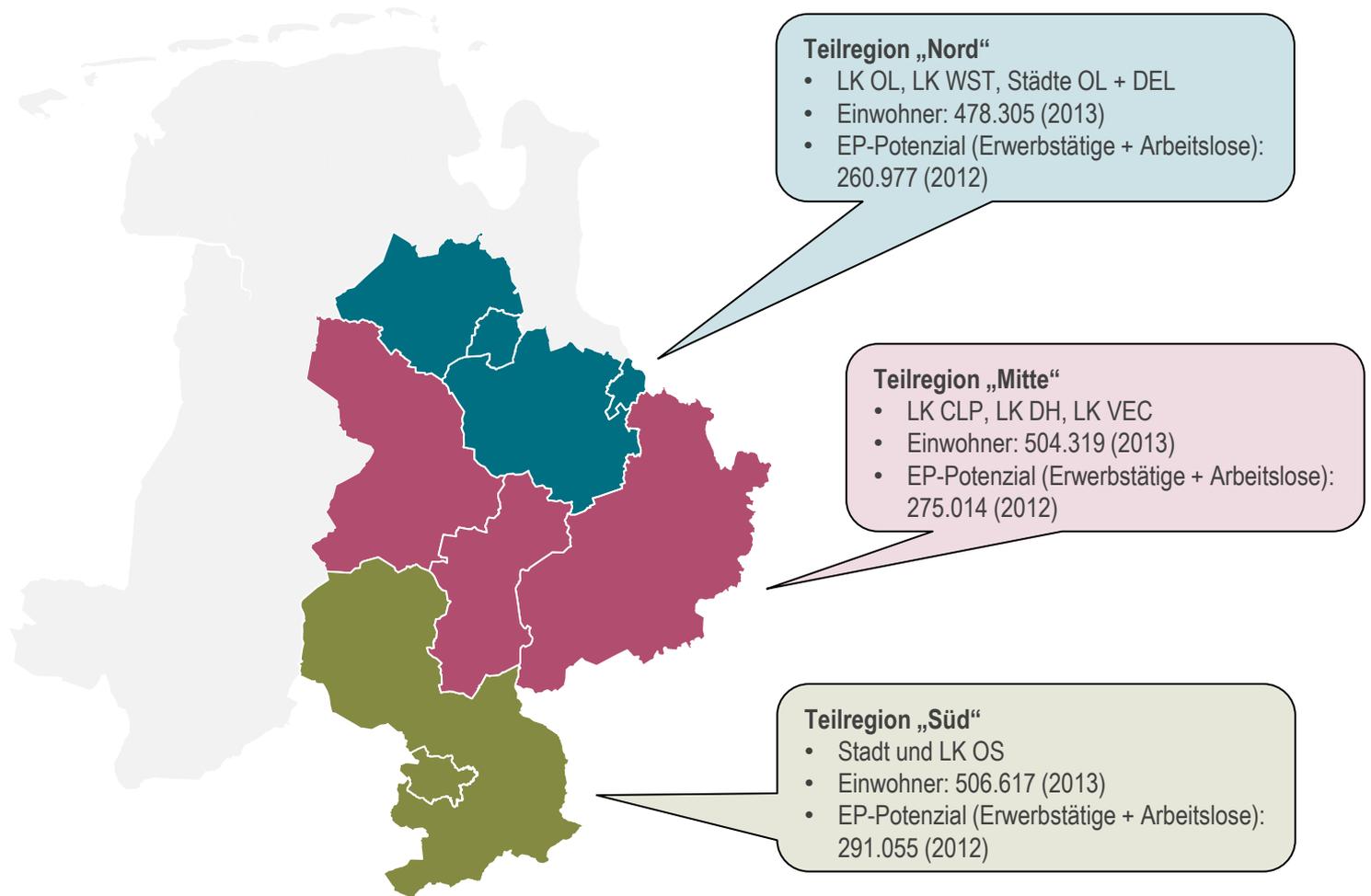
**Dr. Daniel Kipp – MCON Dieter Meyer Consulting GmbH**

Loccum | 17. November 2015

# Gliederung

1. **Das Fachkräftebündnis Nordwest**
2. Regionale Fachkräftesituation
3. Regionale Fachkräftestrategie
4. Regionale Agenda

# Projektgebiet mit Teilregionen

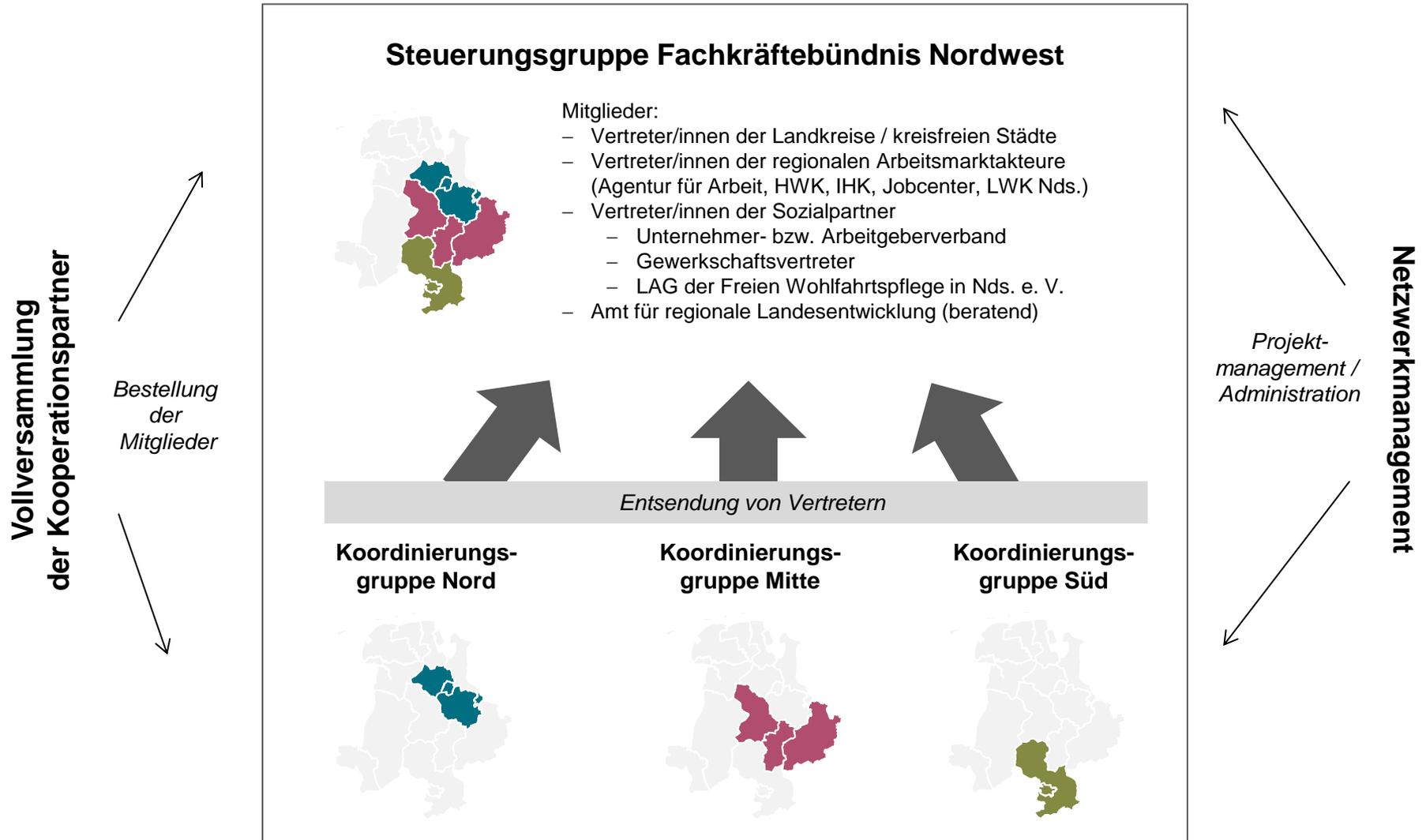


Kartengrundlage: © 2015 Lutum+Tappert DV-Beratung GmbH

# Bündnismitglieder

Kommunale Gebietskörperschaften	Regionale Arbeitsmarktakteure	Sozialpartner
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Landkreis Ammerland</li> <li>2. Landkreis Cloppenburg</li> <li>3. Landkreis Diepholz</li> <li>4. Landkreis Oldenburg</li> <li>5. Landkreis Osnabrück</li> <li>6. Landkreis Vechta</li> <li>7. Stadt Delmenhorst</li> <li>8. Stadt Oldenburg</li> <li>9. Stadt Osnabrück</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Agentur für Arbeit Nienburg-Verden</li> <li>11. Agentur für Arbeit Osnabrück</li> <li>12. Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven</li> <li>13. Agentur für Arbeit Vechta</li> <li>14. HWK Hannover</li> <li>15. HWK Oldenburg</li> <li>16. HWK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim</li> <li>17. IHK Hannover</li> <li>18. IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim</li> <li>19. Oldenburgische IHK</li> <li>20. LWK Niedersachsen</li> <li>21. Jobcenter Ammerland</li> <li>22. Jobcenter Cloppenburg</li> <li>23. Jobcenter Diepholz</li> <li>24. Jobcenter Landkreis Oldenburg</li> <li>25. MaßArbeit kAÖR (Jobcenter Landkreis Osnabrück)</li> <li>26. Jobcenter Vechta</li> <li>27. Jobcenter Stadt Delmenhorst</li> <li>28. Jobcenter Stadt Oldenburg</li> <li>29. Jobcenter Stadt Osnabrück</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>30. AGV Oldenburg</li> <li>31. Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim</li> <li>32. DGB-Region Niedersachsen-Mitte</li> <li>33. DGB-Region Oldenburg-Ostfriesland</li> <li>34. DGB-Region Osnabrück-Emsland</li> <li>35. LAG der Freien Wohlfahrtspflege in Nds.</li> </ol>

# Organisationsstruktur



# Wichtige Kernpunkte der Kooperationsvereinbarung und Geschäftsordnung

- Konsensprinzip = Einstimmigkeit aller Beschlüsse
- Keine eigene Rechtspersönlichkeit für das Regionale Fachkräftebündnis
- Einzelfallentscheidung über Kofinanzierungsmittel / kein zentrales Budget
- Zentrale + dezentrale Organisationsstrukturen

# Gliederung

1. Das Fachkräftebündnis Nordwest
- 2. Regionale Fachkräftesituation**
3. Regionale Fachkräftestrategie
4. Regionale Agenda

## Fachkräftesituation

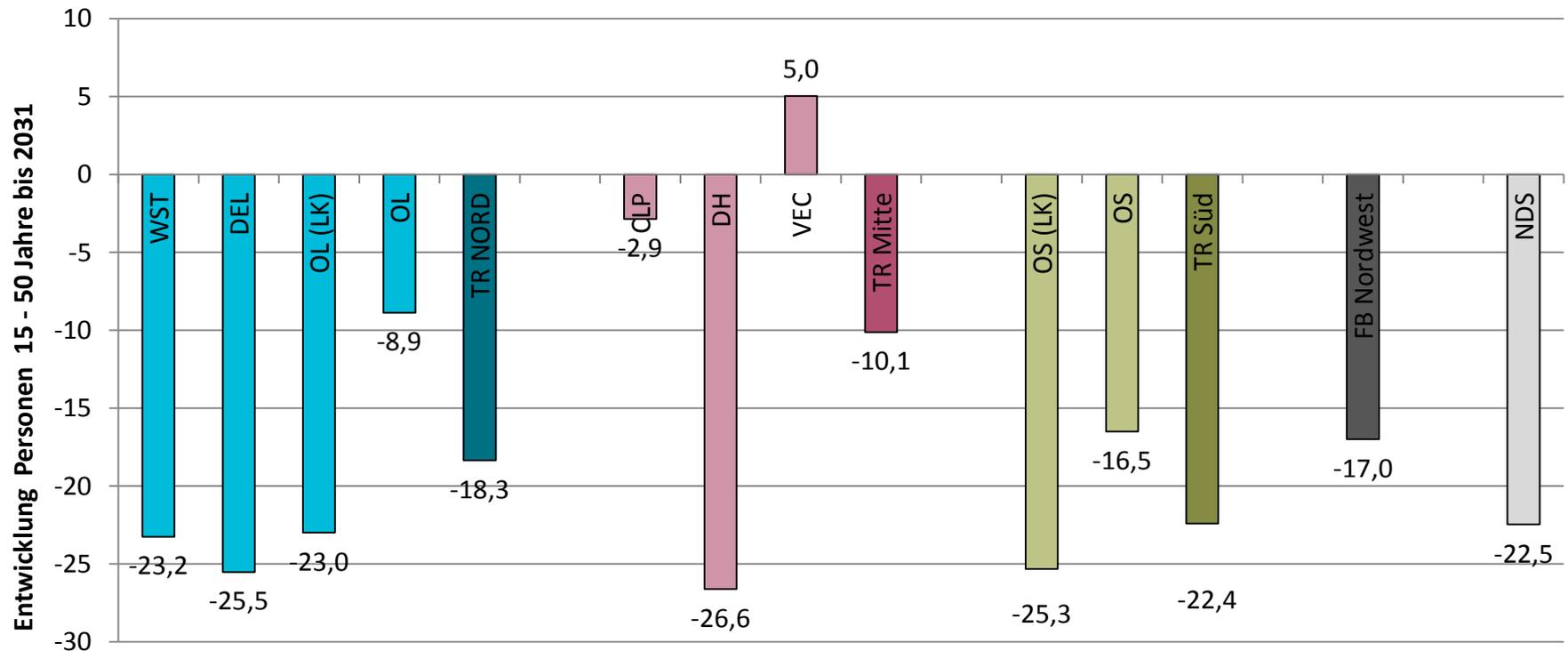
- **Engpässe an Fachkräften** in der Region schon heute in folgenden Berufsgruppen (*nach Vakanzzeiten von gemeldeten SVB-Stellen*):
  - Lebensmittelberufe
  - Technische Berufe und MINT-Berufe
  - Gesundheits-/Pflegerberufe sowie medizinische Berufe
  - Bauberufe

→ **Fokus auf regionale Schwerpunktbranchen**

# Fachkräftesituation

- Insgesamt deutlicher Rückgang der erwerbsfähigen Personen unter 50 Jahren bis 2031
- (pot.) Fachkräfte an die Region binden und neue hinzugewinnen

Entwicklung erwerbsfähiger Personen (15 bis unter 50 Jahre), 2008-2031



Eigene Darstellung und Berechnung auf Basis von Daten von LSN-Online (Tabelle K1010013)

## Fachkräftepotenzial

- **Potenzial zur Fachkräftesicherung v. a. über:**
- Steigerung der Frauenerwerbstätigenquote
  - Schaffung von Berufsperspektiven für Junge / Förderung des Nachwuchses
  - Förderung von Beschäftigung im Alter / Bindung älterer Beschäftigter
  - Fachkräftepotenzial durch Zuwanderung für Region nutzen

# Gliederung

1. Das Fachkräftebündnis Nordwest
2. Regionale Fachkräftesituation
- 3. Regionale Fachkräftestrategie**
4. Regionale Agenda

# Ziele und inhaltliche Schwerpunkte

## Leitziel

Nachhaltige Sicherung und Verbesserung der Fachkräftebasis in der Region

## Entwicklungsziele

- Aufbau gemeinsamer Steuerungsstrukturen
- Entwicklung spezifischer Strategien und Lösungsansätze für die Region

## Handlungsfelder und Ziele

Handlungsfeld 1 <b>Strategische Steuerung und Monitoring</b>	Handlungsfeld 2 <b>Stärkung der dualen Ausbildung</b>	Handlungsfeld 3 <b>Förderung der Familien-freundlichkeit</b>	Handlungsfeld 4 <b>Gewinnung und Bindung von Fachkräften</b>	Handlungsfeld 5 <b>Qualifizierung und Integration von Arbeitssuchenden</b>	Handlungsfeld 6 <b>Zukunftsorientierte Weiterbildung von Beschäftigten</b>	Handlungsfeld 7 <b>Sicherung des Fachkräftebedarfs in regionalen Schwerpunktbranchen</b>
Identifizierung von Unterstützungsbedarfen und insb. Versorgungslücken	Sicherung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems	Quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	Entwicklung und Bindung des endogenen Fachkräftepotenzials	Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspez. Qualifizierungsangeboten	Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspez. Weiterbildungsangeboten	Entwicklung und Umsetzung spezifischer Maßnahmen für regionale Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf
Entwicklung geeigneter Angebote zur Fachkräftesicherung	Schaffung von Ausbildungsperspektiven für benachteiligte Zielgruppen	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Rekrutierung von Fachkräften aus Deutschland und dem Ausland		Begleitung der Personalentwicklung in den Betrieben	

# Strategiematrix

Handlungsfelder Regionales Fachkräftebündnis Nordwest	13 Handlungsfelder der FKI Niedersachsen												
	1. Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit: stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmer/innen	3. Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen	4. Teilhabe von Migranten am Arbeitsmarkt / Zuwanderung unterstützen	5. Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben	6. Attraktive Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen	7. Bündnis Duale Berufsausbildung	8. Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen	9. Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten	10. Jungen Erwachsenen Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen	11. MINT-Förderung / Abwanderung von jungen/qualifizierten Menschen verhindern	12. Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern	13. Regionale Fachkräfteinitiativen fördern
<b>1. Strategische Steuerung und Monitoring</b> - Identifizierung von Unterstützungsbedarfen und insb. Versorgungslücken - Entwicklung geeigneter Angebote zur Fachkräftesicherung													●
<b>2. Stärkung der dualen Ausbildung</b> - Sicherung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems - Schaffung von Ausbildungsperspektiven für benachteiligte Zielgruppen				●			●			●			
<b>3. Förderung der Familienfreundlichkeit</b> - Quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	●					●							
<b>4. Gewinnung und Bindung von Fachkräften</b> - Entwicklung und Bindung des endogenen Fachkräftepotenzials - Rekrutierung von Fachkräften aus Deutschland und dem Ausland	●		●	●	●			●		●			
<b>5. Bedarfsgerechte Qualifizierung und Integration von Arbeitssuchenden</b> - Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifischen Qualifizierungsangeboten			●		●								
<b>6. Zukunftsorientierte Weiterbildung von Beschäftigten</b> - Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten - Begleitung der Personalentwicklung in den Betrieben		●				●			●				
<b>7. Sicherung des Fachkräftebedarfs in regionalen Schwerpunktbereichen</b> - Entwicklung und Umsetzung spezifischer Maßnahmen für regionale Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf											●	●	

# Gegenüberstellung Handlungsfelder und Fördergegenstände

Handlungsfelder Regionales Fachkräftebündnis Nordwest	Fördergegenstände der Richtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“		
	1. Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung	2. Qualifizierung von Arbeitslosen zur Deckung des Fachkräftebedarfs	3. Weiterbildung von Beschäftigten
<b>1. Strategische Steuerung und Monitoring</b> - Identifizierung von Unterstützungsbedarfen und insb. Versorgungslücken - Entwicklung geeigneter Angebote zur Fachkräftesicherung	●		
<b>2. Stärkung der dualen Ausbildung</b> - Sicherung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems - Schaffung von Ausbildungsperspektiven für benachteiligte Zielgruppen	●	●	
<b>3. Förderung der Familienfreundlichkeit</b> - Quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	●	●	●
<b>4. Gewinnung und Bindung von Fachkräften</b> - Entwicklung und Bindung des endogenen Fachkräftepotenzials - Rekrutierung von Fachkräften aus Deutschland und dem Ausland	●		
<b>5. Bedarfsgerechte Qualifizierung und Integration von Arbeitssuchenden</b> - Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifischen Qualifizierungsangeboten		●	
<b>6. Zukunftsorientierte Weiterbildung von Beschäftigten</b> - Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten - Begleitung der Personalentwicklung in den Betrieben			●
<b>7. Sicherung des Fachkräftebedarfs in regionalen Schwerpunktbranchen</b> - Entwicklung und Umsetzung spezifischer Maßnahmen für regionale Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	●	●	●

# Gliederung

1. Das Fachkräftebündnis Nordwest
2. Regionale Fachkräftesituation
3. Regionale Fachkräftestrategie
- 4. Regionale Agenda**

## Regionale Agenda

- Informationen / Austausch zur Umsetzung
- Vorbereitung Öffentlichkeitsarbeit / Außendarstellung
- Entwicklung Projektauswahl-/Antragsverfahren
- Aufbau Arbeitsstrukturen / Konstituierung Gremien
- Regionale Auftaktveranstaltung im Dezember (*Plan*)



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**