



Regionale Fachkräftestrategie des Fachkräftebündnisses Leine-Weser

- Fortschreibung 2021 -

1 Einleitung

Die Region Leine-Weser steht vor großen Herausforderungen. Zum einen begegnen uns globale Entwicklungen, wie der Klimawandel und die Digitalisierung. Zum anderen wachsen regional die Unterschiede in den Bereichen Demografie und Wirtschaft, denen entgegengesteuert werden muss. Zudem wird die regionale Landesentwicklung durch Ereignisse wie die Corona-Pandemie beeinflusst und vor zusätzliche Herausforderungen gestellt.

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. Die Corona-Pandemie fungiert in diesem Zusammenhang als Kristallisationspunkt und Beschleuniger dieses Strukturwandels. Für die verschiedenen regionalen Schwerpunktbranchen ergeben sich aus diesen Trends unterschiedliche Chancen sowie Unterstützungs- und Handlungsbedarfe. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Fachkräftesicherung und -gewinnung künftig im Raum Leine Weser verfolgt und gesichert werden soll. 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 Fortschreibung 2021 der Regionalen Fachkräftestrategie verknüpft daher die landespolitischen Zielsetzungen mit den sich aus den Stärken und Schwächen der Region ergebenden, strategisch wichtigen Handlungsfeldern und Entwicklungszielen. Der Fokus der Regionalen Fachkräftestrategie liegt insofern auf Themenfeldern, die einen deutlichen regionalen Bezug aufweisen und für die regionsspezifische Lösungen entwickelt werden können.

Vor diesem Hintergrund bündeln die Landkreise Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden, Nienburg, Schaumburg sowie die Region Hannover seit 2015 ihre Kompetenzen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Rahmen des Fachkräftebündnis Leine-Weser, um gemeinsame Antworten auf beschäftigungs- und qualifizierungspolitische Herausforderungen zu finden. Darüber hinaus zielt das Fachkräftebündnis auf eine stärkere Vernetzung der lokalen Arbeitsmarktakteure.

Die innovative Fachkräftegewinnung und -sicherung wird als zentrale Aufgabe des Fachkräftebündnisses definiert, um jenseits zentraler Konzepte und Analysen vor allem in der Region und von den dortigen Akteuren und Arbeitsmarktpartnern regional verankerte Projekte umsetzen zu können. Gefördert werden Strategien zur nachhaltigen Optimierung der Mitarbeitergewinnung und -bindung, zur Förderung der Leistungs- und Lernbereitschaft, zur Einführung der Digitalisierung sowie zur Optimierung der Unternehmenskultur und des Unternehmensimages. Das Fachkräftebündnis fungiert in diesem Zusammenhang als zentraler Impulsgeber. So konnten in den vergangenen zwei Förderperioden innovative Projektideen mit einem Fördervolumen von knapp 6 Mio. Euro unterstützt und erfolgreich umgesetzt werden. Neue Ansätze der Fachkräftesicherung in der Region – für die Region – wurden realisiert sowie bestehende Angebote fortgeführt und ausgebaut. Damit trägt das Fachkräftebündnis aktiv zur Stärkung der Region Leine-Weser als attraktive Wirtschaftsregion bei.



Die bisherige Zusammenarbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser im Förderzeitraum 2015-2021 hat sich daher 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 entwickeln 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.

Das Regionale Fachkräftebündnis Leine-Weser orientiert sich in seinen Aktivitäten an der aufgestellten Regionalen Handlungsstrategie des Amtes für regionale Landesentwicklung Leine-Weser.

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und des Fachkräftebedarfes

Die Region Leine-Weser ist überwiegend ländlich strukturiert und vereint somit eher periphere und ländliche Räume mit städtischen und verdichteten Zentren. In den peripheren ländlichen Räumen ist die Region von zum Teil erheblichen Bevölkerungsverlusten betroffen und steht vor der Herausforderung, den demografischen Wandel zu gestalten. Dies trifft insbesondere auf das Weserbergland und den südlichen Hildesheimer Raum zu. Im Gegensatz dazu steigt die Bevölkerung vor allem im Ballungsraum Hannover aufgrund von Zuwanderung.

Neben einer ganzen Reihe von Global Playern dominieren kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Betriebe aus dem Dienstleistungssektor spielen neben dem produzierenden Gewerbe eine bedeutende Rolle. Kleinere industrielle Kerne befinden sich in den Landkreisen Hameln-Pyrmont, Holzminden sowie Schaumburg. Ein starkes wirtschaftliches und wissenschaftliches Zentrum hat sich in und um die Landeshauptstadt Hannover etabliert. Hier treffen sich große Verkehrsachsen und haben zahlreiche große Unternehmen aber auch Hochschulen und Forschungsinstitute ihren Sitz. Daneben verfügt auch Hildesheim mit Universität und Fachhochschule über ein großes Angebot.

Die Innovationsaktivitäten des Mittelstandes gehören zu den wichtigen Treibern wirtschaftlichen Wachstums. Die Ergebnisse von Forschung und Entwicklung in Wirtschaft und Wissenschaft leisten wichtige Beiträge zur Wettbewerbsfähigkeit, sichern Arbeitsplätze mit hoher Wertschöpfung und treiben technologischen Wandel voran. Generell kann die ausgeprägte Wissenslandschaft in der Region Unternehmen mit Innovation und Nachwuchskräften versorgen. Die örtliche Nähe ist zwar nicht zwingend erforderlich, aber vor allem für die Unternehmen von Vorteil, die keinen direkten Kontakt zu Forschungseinrichtungen haben. Es sind jedoch auch eine Reihe von Herausforderungen zu bewältigen. Veränderungen in der Altersstruktur, die Abwanderung jüngerer Menschen sowie als Folge daraus der Mangel an Nachwuchskräften, stellen große Anforderungen an die Sicherung der Attraktivität der Region Leine-Weser. Bleibeperspektiven aufzuzeigen und eine gute Versorgung der Bevölkerung aller Altersstufen sicherzustellen, sind daher wichtige Aufgaben. In der vergangenen Förderperiode sind neben den konkreten Auswirkungen der Corona-Pandemie zwei weitere wichtige neue Herausforderungen für die Region hinzugekommen: Die Integration von zugewanderten Menschen und die Nutzung der Digitalisierung als Gestaltungsfaktor regionaler und lokaler Lebensbedingungen haben rasant an Bedeutung gewonnen.

2.1 Grundzüge des regionalen Fachkräftebedarfs

Die Notwendigkeit, Arbeitsplätze adäquat zu besetzen, zielt gleichermaßen auf Studierende wie auf Auszubildende und auf bereits ausgebildete Fachkräfte ab. Zukunftsgerechte Personalpolitik lässt sich hier längst nicht mehr auf eine angemessene Bezahlung reduzieren, sondern verlangt nach einer umfassenden Arbeitgeberattraktivität. Das Image eines Unternehmens und die dortigen Rahmenbedingungen bestimmen immer mehr darüber, ob Fachkräfte gefunden und gebunden werden können. Dies reicht von Freizeitangeboten über moderne Arbeitsformen und eine attraktive Arbeitsatmosphäre, „Employer Branding“ bis hin



zur Kinderbetreuung und einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Hierbei müssen Unternehmen, insbesondere KMU, noch intensiver unterstützt werden, weil für umfassende Strategien neben dem täglichen Kerngeschäft oftmals die Ressourcen fehlen.

Die Arbeitswelt steht vor gravierenden Veränderungen: Dies reicht von den Anforderungen der Digitalisierung (Arbeit 4.0) über die Integration ausländischer Fachkräfte bis zur zunehmenden Akademisierung der Ausbildung. Umso wichtiger ist es, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote noch enger an die Bedarfe der Unternehmen zu koppeln. Eine besondere Herausforderung besteht zudem darin, auch in ländlichen Räumen solche Bildungsangebote zu verankern. Die eingeschränkte Erreichbarkeit des Ballungszentrums Hannover spielt für die peripheren Regionen dabei eine wichtige Rolle, da lange Fahrzeiten Unternehmen und betroffene Beschäftigte von der Inanspruchnahme von Bildungsangeboten abhalten. Dezentrale Angebote sollten daher gestärkt und durch neue Lernformen und -formate ergänzt werden. Auch verstärkte Bemühungen um Frauen, die nach einer familienbedingten Auszeit nicht oder oft nicht in vollem Umfang in ihr Berufsleben zurückkehren, sind, nicht nur aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen heraus, sondern auch aus gesellschaftlicher Gesamtperspektive, ein wichtiges Anliegen. Insbesondere für Alleinerziehende lässt sich eine Berufstätigkeit oft nur schwer mit den Anforderungen der Familie vereinbaren. Die technischen Möglichkeiten für familienkompatible Arbeitsplätze und Arbeitszeiten sollten daher weiter ausgebaut werden. Auch Menschen mit chronischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen müssen stärker in den Blick genommen werden, um sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder sie im Arbeitsmarkt zu halten.

2.2 Regionale Wirtschaftsstruktur inklusive der Schwerpunkte in den Regionen

REK Weserbergland *plus*

Insgesamt haben die 4 Landkreise im Zusammenschluss Weserbergland^{plus} eine sehr heterogene Branchenstruktur. Im Vergleich zu vielen anderen ländlich peripheren Regionen verfügt insbesondere der Landkreis Holzminden über eine hohe Wirtschaftskraft mit einigen wenigen global agierenden Großunternehmen der Chemie, der Elektro- und der Glasindustrie. Die insgesamt ca. 3.500 Industrie- und 800 Handwerksunternehmen sind zu 98% kleine und mittlere, familiengeführte Betriebe mit einer hohen Standorttreue. Darunter sind leistungsstarke, exportorientierte Unternehmen, die sogenannten „Hidden Champions“. Sondermaschinenbau, die Automobilzuliefer- und Lebensmittel produzierende Industrie stellen dabei weitere Branchenschwerpunkte dar.

Insbesondere die Glaswirtschaft selbst hat eine lange Tradition an der Weser. Bereits im 16. Jahrhundert wurden dort die ersten Glasmanufakturen errichtet. Heute weist die Region Weserbergland^{plus} die höchste Konzentration an glasbe- und verarbeitenden Betrieben im norddeutschen Raum auf. Auch auf Bundesebene zählt das Weserbergland^{plus} zu den wesentlichen deutschen Schwerpunktregionen der Glaswirtschaft und verfügt über ausgeprägte Spezialisierungsmuster.

Die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Holzminden ist durch einen hohen Anteil an produzierendem Gewerbe gekennzeichnet. Fast 40% der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze sind im Dezember 2018 diesem Sektor zuzuordnen, was weit über dem Landesdurchschnitt liegt. Im Baugewerbe liegt der Anteil an Sozialversicherungsbeschäftigten bei 5,8%. Der Dienstleistungssektor ist stark unterrepräsentiert. In den Landkreisen Hameln-Pyrmont und Schaumburg ist der Dienstleistungssektor stärker ausgeprägt, in Nienburg gibt es eine stärker landwirtschaftlich geprägte Struktur.

Die Beschäftigungsentwicklung von Mitte der 90er- bis Mitte der 2000er Jahre war aufgrund des Strukturwandels im produzierenden Gewerbe stark rückläufig. Ein deutlicher Zuwachs der Arbeitsplatzzahlen war erst wieder im Zeitraum 2006 bis 2016 zu verzeichnen. Im Dezember 2018 lag die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beispielsweise in Holzminden bei 22.870, ein Zuwachs von 3,1% gegenüber dem Vorjahr. Die kleinen und mittleren Unternehmen stellen dort 72% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze.

Der demografische Wandel ist eine der zentralen Herausforderungen insbesondere des Landkreises Holzminden und bedroht mittelfristig aufgrund der Fachkräfteproblematik die künftige wirtschaftliche Entwicklung. In den übrigen Landkreisen ist der Trend nicht ganz so stark rückläufig, insgesamt sind die zu erwartenden Bevölkerungsverluste aber auch dort ein Faktor, dem es entgegenzuwirken gilt.



Die Corona- Pandemie hatte bislang wenig Einfluss auf den hiesigen Arbeitsmarkt. In Hameln-Pyrmont wurde zu Beginn der Pandemie gemeinsam mit den Kommunen ein Hilfsprogramm für die kreiseigenen Unternehmen entwickelt, das sehr gut angenommen wurde, bis die Hilfen von Land und Bund angelaufen sind.

Landkreis Hildesheim

Der Landkreis Hildesheim ist ein starker Wirtschaftsstandort mit einem hohen Anteil von Fachkräften und Spezialisten. (Aus-) Bildung spielt daher künftig eine immer wichtigere Rolle, um den Landkreis Hildesheim angesichts des demographischen Wandels und des wachsenden Fachkräftebedarfs zukunftsfest zu machen und als starken Wirtschaftsstandort zu erhalten. Die zielgerichtete Förderung der Kundinnen und Kunden, insbesondere die Heranführung an den Arbeitsmarkt von langfristigen Leistungsbezieherinnen und Leistungsbeziehern, können hierbei einen wesentlichen Beitrag leisten.

Von den 276.594 Personen, die im Landkreis Hildesheim leben, befinden sich 64,0 % im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren (zum Vergleich Niedersachsen: 64,4%). Der Anteil der Erwerbsfähigen in der Altersgruppe von 55 bis unter 65 Jahre liegt mit 23,5% über dem Landeswert von 22,7%. Bei den 15 bis 25-jährigen ist der Anteil der Erwerbsfähigen mit 17,6% ebenfalls über dem Landesdurchschnitt von 17,1%. Die Bevölkerung hat in 2019 insgesamt im Vergleich zum Jahr 2005 um 4,8% abgenommen (Quelle Landesamt für Statistik Niedersachsen, Datenstand 2019).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort im Landkreis Hildesheim ist zum Vorjahr leicht angestiegen. Die Einpendlerquote beträgt 25,0%. Mit 34,0% verdeutlicht die Auspendlerquote zudem, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in einem hohen Maß von den konjunkturellen Entwicklungen der umliegenden Landkreise abhängig ist

Hildesheim ist von einem hohen Anteil an Kleinunternehmen geprägt (76,3%). Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind überwiegend im verarbeitenden Gewerbe (23,2%), Gesundheits-, Heime und Sozialwesen (20,6%) und Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie (15,0%) tätig.

Die größte Nachfrage nach Arbeitskräften wurde in den Berufen Altenpflege, Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege, Lagerwirtschaft, Fahrzeugführung im Straßenverkehr sowie Verkauf verzeichnet. Dem gegenüber stehen Arbeitslose mit den Berufen Reinigung, Lagerwirtschaft, Verkauf, Speisenzubereitung sowie Büro und Sekretariat. Die Chance auf dem Arbeitsmarkt einzumünden ist, jedoch immer von den übereinstimmenden Qualifikationen des jeweiligen Berufs zum Stellenangebot abhängig. Die Covid19 - Pandemie hat im Jahresverlauf 2020 zu einer branchenübergreifend deutlichen Verringerung der Stellenangebote geführt.

Der Bestand der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen hat sich im Dezember 2020 zum Vorjahr um 20,6% auf 1.500 verringert.

Der gemeinsame Arbeitgeberservice sieht die größten Potentiale 2021 in den Wirtschaftsbranchen Lager und Logistik, Einzelhandel und Reinigung. Ebenso wird im Berufssegment der Fahrzeugführer ein Bedarf am Arbeitsmarkt vorausgesagt.

Für 2021 wird die integrative Betreuung der rund 2.150 geflüchteten Menschen in der Grundsicherung an Bedeutung gewinnen, weil in zunehmendem Maße die Integrationskurse abgeschlossen sind und die Personen mit entsprechenden Sprach- und kulturellen Kenntnissen versehen, für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt bereitstehen. Pandemiebedingt entsteht hier neben der Chance auch ein Risiko. Erworbene Kompetenzen drohen aufgrund isolatorischer Bedingungen zu veröden. Die unterschiedlichen persönlichen Voraussetzungen dieses Personenkreises müssen dabei berücksichtigt und ein entsprechend differenziertes Förderinstrumentarium vorgehalten werden.

Region Hannover

Die Wirtschaftsförderung der Region Hannover definiert für die Region insgesamt 12 Leitbranchen, wobei die Gesundheitswirtschaft, das Handwerk, Logistikwirtschaft, wissensbasierte unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Automobilwirtschaft und Produktionstechnik zu den beschäftigungsstärksten Segmenten gehören (vgl. Region Hannover: Trends und Fakten 2020). Insbesondere die Automobil- und Produktionswirtschaft unterliegt einem starken Strukturwandel, gleiches gilt für die in Hannover besonders ausgeprägte Finanzwirtschaft, in der aufgrund der Digitalisierung Beschäftigung abgebaut wird. Besonders von Corona



betroffen ist das Messe- und Kongresswesen, das u. a. dank des weltweit größten Messegeländes lange standortprägend war.

Die Region Hannover ist mit etwa 26.000 dualen Auszubildenden an den Berufsbildenden Schulen bundesweit einer der führenden Ausbildungsstandorte (vgl. Region Hannover: Bildungsreport 2018), hat aber gleichzeitig eine im interregionalen Vergleich hohe Jugendarbeitslosigkeit, die aufgrund der Corona-Pandemie um 26,6 Prozent zum Vorjahresmonat auf 4.736 im März 2021 angestiegen ist, rund 26,1 Prozent haben dabei keinen Berufsabschluss. Auf dem Ausbildungsmarkt machen sich der Demografische Wandel wie auch die Folgen der Corona Pandemie bemerkbar. Bereits vor der Pandemie erfolgte der langsame Wandel von einem Stellen- zu einem Bewerbermarkt. Durch weniger Schulabsolventen sowie die Tendenz zu höheren Schulabschlüssen/Studium stehen tendenziell weniger Bewerber einer höheren Anzahl von Ausbildungsstellen gegenüber. Im Rahmen der Corona Pandemie sind viele von der Krise betroffenen Unternehmen des Weiteren noch zurückhaltend, was die duale Ausbildung im Jahr 2021 betrifft. Diese Verschiebung auf Folgejahre kann Auswirkungen auf die zukünftig zur Verfügung stehenden Fachkräfte haben.

Gleichzeitig studieren an den 12 Hochschulen in der Region Hannover insgesamt gut 50.000 Studierende, gut ein Zehntel kommt dabei aus dem Ausland (Region Hannover: Wirtschafts- und Bildungsreport 2020, unveröffentl.). Dieses Potenzial wird immer wichtiger für die regionale Wirtschaft, in der die Beschäftigung von jungen Akademiker/innen (U35) von 2015 bis 2020 um mehr als ein Drittel auf 32.000 angestiegen ist (ebd.).

Die Arbeitslosigkeit in der Region Hannover liegt im März 2021 mit 50.915 Personen (+25,2%) über dem Vorjahreswert (+ 10.244). Die Arbeitslosenquote liegt über beide Rechtskreise bei 8% und damit 1,5 Prozentpunkte über Vorjahresniveau. Die Region Hannover ist von den Auswirkungen der Coronapandemie stärker betroffen als andere Bereiche.

Auch während der Corona Krise zeigt sich der Arbeitsmarkt in der Region Hannover trotzdem dynamisch.

Branchen mit hoher Beschäftigtenzahl bieten weiter gute Aufnahmemöglichkeiten, allerdings greift der Fachkräftengpass in Handwerk, Gesundheitswesen, der öffentlichen Verwaltung, IT und der Bank/Finanzbranche. Die wichtige Automobilproduktions- und Zulieferindustrie durchläuft einen starken Strukturwandel. Eine Unterstützung mit Maßnahmen und Beratung der Unternehmen im Netzwerk ist erforderlich. Im Gastgewerbe und der Hotellerie ergeben sich durch Lockdown und Hygiene-Maßnahmen erhebliche wirtschaftliche Verwerfungen.

Die stark vertretenen Dienstleister der Arbeitnehmerüberlassung verzeichnen seit der Corona Situation einen Auftragseinbruch, leidet auch unter dem Mangel an Fachkräften.

Durch die gute Infrastrukturelle Lage (Autobahnkreuz, Flughafen) war die Branche Lager/Logistik auch in der Vergangenheit in der Region markant angesiedelt, die Intensivierung des Online Handels erzeugt weitere Chancen und positive Dynamik.

Schlussfolgerungen:

Die pandemiebedingt beschleunigten Transformationsprozesse innerhalb der Wirtschaft, 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.



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*

In allen Wirtschafts- und Lebensbereichen ist die Digitalisierung noch mehr in den Fokus gerückt, dies vor allem auch coronabedingt. In den REK-Landkreisen läuft der Ausbau der digitalen Infrastruktur auf Hochtouren. Hierbei sind natürlich auch die Unternehmen und die Schulen besonders im Fokus.

Diverse 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.

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, Wirtschaftsinformatik*). Blended Learning – der Mix aus Präsenz- und digitalem Unterricht – kommt auch hier zum Einsatz. Im Dualen Studium hat die HSW die Branche „Digital Services“ (digitale Geschäftsmodelle und digitale Wertschöpfung) neu aufgenommen.

Mit dem Ziel, Aus- Fort- und Weiterbildungsangebote noch enger an den tatsächlichen Bedarfen der KMU zu orientieren, sind aktuell folgende Kooperationsprojekte im Fokus:

- *Weiterbündnisverbund „MehrWert“*, ein Zusammenschluss von 7 Landkreisen (Weserbergland *plus* sowie die LK Diepholz, Vechta, Cloppenburg) mit dem Ziel, Koordinierungsstellen (je eine in den nördlichen und den südlichen LK) einzurichten und dort trägerneutral unter Entwicklung einer Weiterbildungsmatrix passgenaue Angebote für die Weiterbildung in Unternehmen anzubieten
- *„Digitale Lernallianzen“* in allen 4 REK-Landkreisen als Schnittstelle zwischen Schulen und Unternehmen
- *„Herausforderung Fachkräftesicherung“* – auch hier geht es um die Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen in den Unternehmen unter Mitwirkung von KMU.

Das Projekt *„Umsteigen statt Aussteigen“* der Landkreise Schaumburg und Nienburg bietet Studienzweiflern die Chance, sich neu zu orientieren und Möglichkeiten außerhalb der akademischen Laufbahn zu entdecken.



Im Jahr 2020 wurde in den LK HOL, HM-PY und SHG das Projekt „*Fachkräfte im Klimaschutz*“ umgesetzt, das insbesondere das Handwerk für die aktuellen Herausforderungen fit machen soll. Aufgrund der Pandemie-Lage mussten jedoch die Veranstaltungsformate, wie auch in vielen anderen Projekten, angepasst und reduziert werden.

Aus dem Landkreis Nienburg kommt das Projekt „Gekommen, um zu bleiben“. Der Arbeitskreis Schule und Wirtschaft in Nienburg wurde neu belebt. Dieser sichert den vertrauensvollen Austausch beider Partner und hat schon vielfältige gemeinsame Projekte hervorgebracht.

Digital Hub- Ein neuer digitaler Ort auf der Landkarte Niedersachsens:

Ziel des Digital Hubs ist es, die digitale Innovation der Region zu befördern. Netzwerkpartner sind neben der Künnecke GmbH und dem Landkreis Holzminden, die HAWK mit dem Zukunftszentrum Holzminden-Höxter und das Innovationsnetzwerk Holzminden-Höxter. Es entsteht ein Kompetenzzentrum mit Werkstätten, Lernlaboren, digitalen Klassenzimmern und Co-Working-Arbeitsplätzen sowie Veranstaltungsräumlichkeiten.

Weitere Impulse verspricht sich die Region durch das Leuchtturmprojekt „*ZeDiTA*“ (*Zentrum für digitale Transformation und Neue Arbeit*) der HSW – hier soll, ähnlich wie in der iKantine in Schaumburg, Start ups eine kreative Umgebung im spektakulär sanierten Kaisersaal im Bahnhof Hameln gegeben werden.

Mit dem Ziel, das Potential von Frauen als Berufsrückkehrerinnen verstärkt zu nutzen und auch Fachkräfte mit Migrationshintergrund an die Region zu binden, sind in der Region Weserbergland *plus 2* Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft installiert.

Ansätze zur Fachkräftesicherung und Projekte mit Beteiligung der beiden **Jobcenter und der Agentur für Arbeit** sind im Folgenden aufgeführt:

- permanente Manifestierung und Ausprägung von Weiterbildungsberatungskräften für beschäftigte Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber im Kontext zum Qualifizierungschancengesetz durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit
- Einführung und stetiger Ausbau der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) in der Agentur für Arbeit
- Informationsveranstaltungen im Rahmen QCG und FEG bei IHK und HWK (Innungsversammlungen)
- Veranstaltungsmanagement (wird nach pandemiebedingter Unterbrechung fortgesetzt) – Selbstinformation und Vermittlungsbörsen mit einzelnen Zukunftsbranchen (z.B. Fa. Synatec HM und Möbel Heinrich Sth) inkl. Projekt zur Qualifizierung arbeitsloser Menschen beider Rechtskreise im Betrieb (Möbel Heinrich und Stiebel in Holzminden)
- regelmäßige Anschreib- und Anrufaktionen zum Thema Ausbildung durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit
- regelmäßige Netzwerkarbeit „Netzwerk-regionale-Offensive-Mittelstand“ mit der HWK Hannover durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit
- Projekt Informationsveranstaltung Auslandsvermittlung mit der ZAV „HoGa in Schaumburg“
- Teilnahme Netzwerk „Fachkräftesicherung in der Pflege“ des Landkreises Schaumburg
- bigufi: Bildungsregion Hameln-Pyrmont mit Arbeitskreisen z.B. zum Thema Übergang Schule-Beruf, Schulabsentismus und Angeboten für Neuzugewanderte

Projekte der **Weserbergland AG:**

Mit dem 2019 abgeschlossenen Projekt *Virtuelle Berufsmesse* wurde eine innovative Plattform realisiert, die direkte Kommunikation zwischen Jugendlichen und Unternehmen ermöglicht. Die in diesem Rahmen entwickelte Software wird in zukünftigen Projekten an exponierter Stelle eingesetzt werden.

Ein weiteres Projekt, das der Fachkräftesicherung zuzuordnen ist, wurde 2020 mit *JOWOMO* implementiert. Die Weserbergland AG war hier an einer Plattform mit beteiligt, die vor dem Hintergrund von CORONA den Austausch von Arbeitskräften zur Vermeidung von Kurzarbeit organisierte. Die Plattform wurde Im Herbst 2020 vom Weltwirtschaftsforum IWF zu einem der 10 innovativsten Digitalprojekte zur Bewältigung der Pandemie prämiert.



Der Fachkräftesicherung und Ausbildung im engeren Sinne dient das Projekt *Onlinemarketing und Vertrieb*, das KMU und ihren Mitarbeitenden einen einfachen und rechtssicheren Einstieg in den Onlinehandel und das hierfür erforderliche Fachwissen vermittelt.

2021 organisierte die Weserbergland AG in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Hameln erstmalig mit dem *Hit Weserbergland* eine digitale Berufsmesse, die von 1300 Schülern aus der Region als zukünftigen Fachkräften von morgen genutzt wurde.

Schließlich organisiert die Weserbergland AG seit 2020 das Metamanagement für Coworking und New Work in der Region. Das in der *iKantine Stadthagen* ansässige Projekt ist mittlerweile national und international vernetzt, und vermittelt erfolgreich, neues Arbeiten und digitale Technologien in ihrer Alltagsanwendung zu implementieren. Darüber hinaus ist die iKantine zum Kristallisationspunkt für Startups in der Region avanciert.

Die Strategie der letzten Jahre wird ab Sommer 2021 mit dem *Projekt Business for School* fortgesetzt, das in den Städten Rintel, Bückeburg und Stadthagen implementiert wird. Es geht darum, jungen Menschen ein außerschulisches Angebot zum Erlernen von Wirtschaftskompetenz zu unterbreiten und zugleich Kontakte zu Protagonisten der lokalen Wirtschaft herzustellen.

Landkreis Hildesheim

Das lokale Bündnis Fachkräfte in der Region Hildesheim (FaReHi) hat sich 2021 weiterentwickelt und trägt damit der besonderen Betroffenheit des Strukturwandels in der Region Rechnung. Neben der Arbeitsagentur, dem Jobcenter, der Handwerkskammer, die IHK und der lokalen Wirtschaftsförderung HiReg ist das WelcomCenter Mitglied geworden. Dadurch soll das Matching von Fachkräften von abgehenden Unternehmen zu aufnehmenden Unternehmen aktiv begleitet werden, um so Abwanderungsrisiken qualifizierter Kräfte vorzubeugen und dadurch die Region zu stärken. Auf der strategischen Ebene soll der begonnene Transformationsprozess aktiv unterstützt werden, um die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Standortes sicherzustellen.

Ein weiterer Schwerpunkt von FaReHi liegt in der betrieblichen Ausbildung. Insbesondere in der von der Pandemie geprägten Zeit soll der Bewerbungsprozess und das Ausbildungsangebot flankiert werden, um so keinen jungen Menschen zu verlieren und die Fachkräftesicherung zu unterstützen. Hierbei liegt ein besonderer Fokus darauf, die Vielfalt der auszubildenden Berufe in der Region zu erhalten und drohenden Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken.

Die Servicestelle FaReHi koordiniert die Aktivitäten der Mitglieder und stellt eine einheitliche Ausrichtung sicher.

Die gemeinsame Ausrichtung besteht aus drei Schwerpunktsetzungen, in denen die bisherigen Projekte realisiert und zum Teil institutionell verankert wurden.

1. Beschäftigungsreserven ausschöpfen
Neben der Reduzierung von Abbrüchen (Schule, Ausbildung und Studium) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hierunter auch die Aktivierung bestimmter Personengruppen gefasst. So bietet z.B. das Projekt „Local Care“ digitale Unterstützung im Bereich der Pflege. Abbrüche werden dadurch vermieden und dem Fachkräftemangel wird vorgebeugt.
2. Bildungsreserven ausschöpfen
Hierunter gefasst sind das lebenslange Lernen, die Berufsorientierung und die Förderung des außerschulischen Bereichs. Zwei ausgewählte Projekte stehen hierfür beispielhaft:
 - a. Das Projekt „ProXLab“ der Stiftung Universität Hildesheim unterstützt Studierende, Absolventen und Arbeitgeber aus der Region durch einen praxisorientierten Austausch- und einem Erprobungsökosystem. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, in einen verstärkten Informations- und Wissensaustausch zu Themen der Digitalisierung zu treten.
 - b. EXPLORE Sciencenter –Nachdem im ersten Schritt MINT-Beruf Schüler*innen praxisorientiert nähergebracht wurde, bildet in der Weiterentwicklung die Digitalisierung einen weiteren Schwerpunkt. Dabei werden auch die ansässige mittelständische Wirtschaft und die Einbindung bereits bestehender regionaler Projekte und Strukturen eingebunden.



3. Zuwanderung, Binden und Halten
Hierbei sollen z.B. durch geeignete Marketingmaßnahmen aus- und inländische Fachkräfte für den regionalen Arbeitsmarkt gewonnen werden.
Hierauf richtete das WelcomeCenter bereits in seiner ersten Projektphase das Hauptaugenmerk. In der Projektweiterentwicklung hat das Halten von vorhandenen Fachkräften*innen aufgrund des Strukturwandels einen besonderen Fokus.

Region Hannover

In der Fachkräfteallianz Region Hannover haben sich 2014 verschiedene regionale Akteure organisiert, die in fünf Themenfeldern gemeinsame Projekte zur Sicherung des Fachkräftepotenzials erarbeiten und umsetzen.

- Im Übergang Schule-Beruf gibt es seit 2010 den Regionalen Bildungsbeirat mit einem erweiterten Teilnehmendenkreis (v. a. Schule, Jugendhilfe), der diesen Aspekt für die Fachkräfteallianz abdeckt. Insbesondere über Mittel der Region Hannover und der Agentur für Arbeit Hannover werden Großprojekte wie die Ausbildungslotsen umgesetzt. Aktuell wird zudem eine Systematik zur Sprachförderung vor und in der Ausbildung entwickelt und eine Workshopreihe zur Berufsorientierung in Sek II. Die Schwerpunkte der jüngst überarbeiteten Strategie liegen in den Bereichen:
 - Ausbildungszugänge ermöglichen und fördern
 - Berufsorientierung unterstützen, Persönlichkeiten bilden und Berufswahlkompetenz weiter verbessern/ Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchskräften unterstützen
 - Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen fördern
- AG Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. mit dem Leitprojekt Back2Job, das mittlerweile in ein Regelinstrument überführt wurde und verstetigt ist im Campus Familie und Beruf. Zudem ist eine Fachkräfteinitiative für Erzieher*innen ins Leben gerufen worden, um dem Fachkräftemangel in den Care-Berufen zu begegnen. Es sollen Ansätze zur Verringerung von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl ausgebaut werden sowie das Empowerment von Frauen für den digitalen Wandel und entsprechende Qualifizierungsangebote verstärkt werden.
- AG Strategische Personalentwicklung und Weiterbildung, die sich zukünftig konzentrieren wird auf die Unterstützung von klein und mittelständischen Unternehmen im Wandel. Dabei sollen bestehende Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten bekannter gemacht werden, etwa über eine gemeinsame Plattform. Der Mitte 2021 startende BMAS-Weiterbildungsverbund „regioLab“ der Region Hannover soll genutzt werden, um Unternehmen niedrigschwellig für digitales Lernen zu aktivieren.
- AG Willkommenskultur, die nach dem Aufbau des gemeinsamen Informationsportals auf hannover.de sich jetzt ggf. stärker mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschäftigt. Hierfür kann das MW-geförderte Modellprojekt „Start Guide – Welcome to Region Hannover“ genutzt werden. Ziel ist es, eine regional eingebettete, tragfähige Kooperationsstruktur für die Gewinnung und Integration qualifizierter Fach- und Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu schaffen. Wie dies für EU-Länder gehen kann, hat das FKB-Leuchtturmprojekt „Adelante“ bereits mehrfach bewiesen.
- AG Kooperation Hochschulen und Region, in der u. a. das FKB-Projekt „Umsteigen statt Aussteigen“ angedockt ist. Von den Maßnahmen und Angeboten des Projektes können mittlerweile weitere drei Landkreise des Fachkräftebündnisses profitieren. Zudem wurden in der AG gemeinsame Vernetzungs- und Mentoringangebote Studierende-Wirtschaft ins Leben gerufen, ein Leitfaden „Arbeiten in Hannover“ für internationale Studierende entwickelt und eine Gemeinschaftsveranstaltung für internationale Absolvent*innen „Bleiben wollen - bleibe können?“ mehrfach umgesetzt. Aktuell ist eine besondere Herausforderung, den Veränderungen im Stellenangebot/Praktikumsangeboten für Studierende und Absolvent*innen durch Corona mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen.

Ein besonderer Schwerpunkt der Fachkräfteallianz Hannover lag in den letzten Jahren auf dem Thema digitalen Kompetenzen und der Arbeitswelt im Wandel. Die Leuchtturmprojekte „IT macht Schule“ und „Robonatives Initiative“ haben eine landesweite Strahlkraft. Das BO-Projekt „Digitale Lernallianzen“ wird innerhalb des Fachkräftebündnisses mittlerweile in weiteren Landkreisen umgesetzt.

Beteiligt sind an der Fachkräfteallianz Region Hannover die Stadt und Region Hannover, hannoverimpuls, 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 das 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.
- Die erfolgreiche Zusammenarbeit der lokalen Fachkräfteinitiativen im Förderzeitraum 2015-2021 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.

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 Regionalen Handlungsstrategie Leine-Weser verknüpft. 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 vier Handlungsschwerpunkten subsumiert werden:



Handlungsschwerpunkt I: **Gezielte Gewinnung von Fachkräften unter Berücksichtigung regionaler Bedarfe**

- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Nutzung der Digitalisierung zur Schaffung attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsprozesse
- Stärkung der grünen Wirtschaft/ Förderung von Klimaschutzzielen
- Verbesserung der Bindung und Gewinnung von Studierenden an und für mittelständische Unternehmen
- Stärkung der dualen Ausbildung als Fachkräftebasis
- Ausbau von Bildungsangeboten für Schülerinnen und Schüler in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen (MINT)
- Gewinnung von Fachkräften in Pflegeberufen und im IT-Bereich

Handlungsschwerpunkt II: **Bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für die Anforderungen der Wirtschaft und Gesellschaft**

- Weiterentwicklung und verbesserte Verknüpfung von Qualifizierungsangeboten zur Vermittlung von Fach- und Querschnittskompetenzen mit den regionalen und branchenspezifischen Erwartungen der Unternehmen
- Erhöhung der Inanspruchnahme von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im Wandel von Berufsbildern
- Zielgruppendifferenzierte Vermittlung von Kernkompetenzen für den Umgang mit und die Anwendung von digitalen Produkten und Technologien
- Einführung neuer Lernformate zur Sicherung einer umfassenden Bildungsversorgung

Handlungsschwerpunkt III: **Ausschöpfen der Arbeitsmarktpotenziale und Erhöhung der Arbeitsmarktteilhabe**

- Unterstützung und Qualifizierung für Berufsrückkehrer, Langzeitarbeitslose und ältere Menschen
- Verbesserung der Arbeitsmarktteilhabe von gesellschaftlichen Gruppen mit Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt
- Verbesserung des Überganges von Schule/Studium und Beruf
- Integration von Studienabbrechern in den regionalen Arbeitsmarkt
- Verbesserung von Erwerbsbeteiligung von Frauen (insbesondere. auch Alleinerziehende)
- Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen



Handlungsschwerpunkt IV: **Unterstützung und Begleitung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in einer sich wandelnden Arbeitswelt**

- Stärkere Beachtung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens bei der Digitalisierung der Arbeitswelt
- Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Anpassung an die Chancen und Herausforderungen des Arbeitsmarktes 4.0
- Stärkung von Unternehmen, Beschäftigten und Bildungsträgern bei den Chancen und Herausforderungen der Weiterbildung 4.0

Schlussfolgerungen:

Ein sich intensivierender Fachkräfteengpass 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 landkreispezifischer und landkreisübergreifender Fördermaßnahmen sein.

5 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region Leine-Weser

Die vier vorgestellten Handlungsschwerpunkte geben den Rahmen für das Handlungskonzept des Fachkräftebündnisses Leine-Weser vor. Es sollen sowohl neue Impulse gesetzt werden als auch die erfolgreiche Arbeit der vergangenen Jahre fortgesetzt werden. Das Fachkräftebündnis sieht seine Aufgabe neben der Förderung bewährter Konzepte auch als Ideenraum, in dem neue Konzepte und Strategien in der Praxis erprobt werden können. Wichtig bleibt, die genannten Handlungsfelder zu adressieren und so die Fachkräftestrategie für den Raum Leine-Weser zu stärken.

Inhaltlich Schwerpunkte werden dabei insbesondere über die Themenfelder „Digitalisierung“ und „grüne Wirtschaft“ gesetzt. Ziel des Fachkräftebündnisses ist es, die Wirtschaft im Raum Leine-Weser in dem Transformationsprozess zu einer digitalisierten, nachhaltigen Wirtschaft zu begleiten

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 Projekte werden in der Regel über die regionalen Fachkräfteallianzen eingebracht. 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

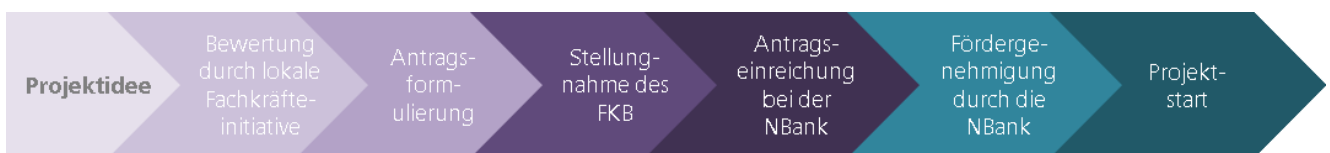
Die jährliche öffentliche Bündnisversammlung des regionalen Fachkräftebündnisses Leine-Weser dient dem Austausch aller relevanten und interessierten Arbeitsmarktakteure der Region. Die Bündnisversammlung soll ein bis zwei Mal im Jahr stattfinden und dazu dienen, anhand der Vorstellung durchgeführter 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 obestehende 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.