



Fachkräftestrategie

2021 - 2024



ERWERBSPERSONENPOTENZIAL
HEBEN | FÖRDERN | HALTEN

IMPRESSUM

Regionale Fachkräftestrategie
im Rahmen des Antrags auf Ver-
längerung der Anerkennung
als Regionales Fachkräftebündnis
2021-2024

Herausgeber

SüdniedersachsenStiftung
Maschmühlenweg 105
37081 Göttingen

www.suedniedersachsenstiftung.de
info@suedniedersachsenstiftung.de

Redaktion

Regionales Fachkräftebündnis Südnied-
ersachsen

V.i.S.d.P.

Dr. Jochen Kuhl
Vorstandsvorsitzender
SüdniedersachsenStiftung

Sitz der Geschäftsstelle:
SüdniedersachsenStiftung
Maschmühlenweg 105
37081 Göttingen

Telefon: +49 551 270713-42
www.fachkraeftebuendnis-sns.de

Layout & Satz

Vincentina Dalies
www.vincentinadalies.de

Druck

Klartext GmbH

Gedruckt auf 100% Altpapier, aus-
gezeichnet mit dem
blauen Umweltengel und dem EUeco
Label, FSC zertifiziert.

Nachdruck und Vervielfältigungen:

Alle Rechte vorbehalten.

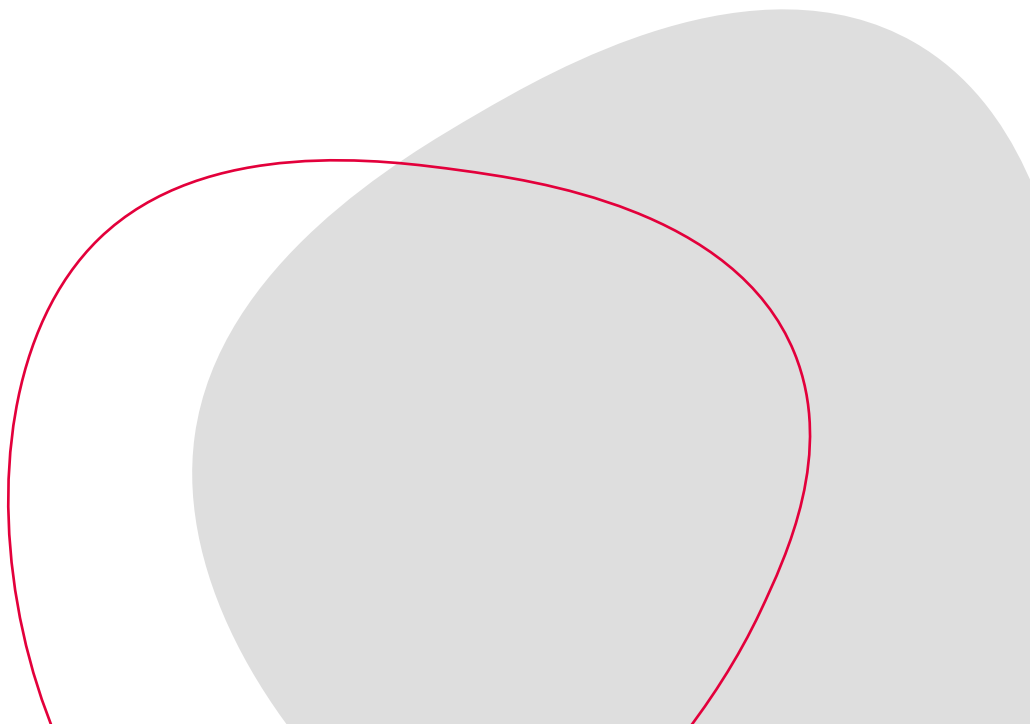
**Fachkräftestrategie
zum Download unter:**

www.fachkraeftebuendnis-sns.de



EUROPÄISCHE UNION



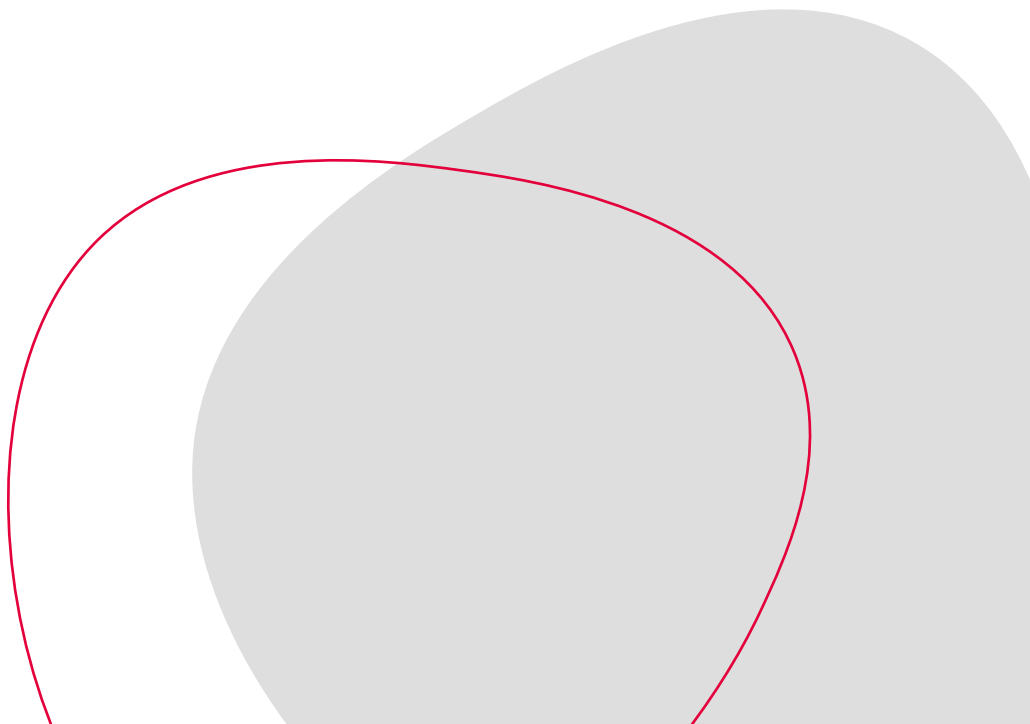


„Die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs [...] betrifft die Arbeit von Unternehmen, Institutionen und kommunalen Einrichtungen in der gesamten Region in unterschiedlichen Facetten. Die Kooperationspartner der Region Südniedersachsen wollen [...] gemeinsam intelligente und zukunftsweisende Lösungen für regionale Aufgaben und Probleme finden. [Dazu] wird ein Handlungsrahmen für die Region Südniedersachsen erarbeitet, um Handlungsfelder sowie Projektideen zur Verbesserung regionaler Strukturen der Fachkräftesicherung und Unterstützungsleistungen für die regionale Wirtschaft zu konkretisieren.“

Auszug aus der Kooperationsvereinbarung
des Fachkräftebündnis Südniedersachsen aus
dem Jahr 2015

INHALTSVERZEICHNIS

Executive Summary	
1. Einleitende Worte	02
2. Zahlen, Daten und Fakten zum Fachkräftebündnis Südniedersachsen	03
3. Arbeitsmarkt und Fachkräftebedarf in Südniedersachsen	08
4. Fachkräftesicherung in der Region	15
5. Gestaltung der künftigen Fachkräftesicherung	21
6. Das Handlungskonzept der Fachkräftestrategie	25
6.1 Handlungsfeld 1: Berufliche Bildung	26
6.2 Handlungsfeld 2: Rekrutierung	29
6.3 Handlungsfeld 3: Arbeitsmarktintegration	31
6.4 Handlungsfeld 4: Bindung an die Region	33
7. Ausblick	36
I. Referenzen	



EXECUTIVE SUMMARY

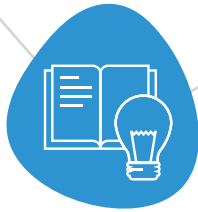
Im Jahr 2015 hat sich das Fachkräftebündnis Südniedersachsen als Initiative der regionalen ArbeitsmarktakteurInnen gegründet, um strukturwandelfördernden Herausforderungen gemeinsam entgegenzutreten. Der Zusammenschluss umfasst die Landkreise Göttingen und Northeim, sowie die Stadt Göttingen, und verbindet AkteurInnen aus der Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung und Gesellschaft. Mit der vorliegenden Regionalen Fachkräftestrategie 2021-2024 werden die vorangehenden fortgeschrieben und um aktuelle Entwicklungen sowie Bedarfe ergänzt.

Insgesamt steht die Region Südniedersachsen vor der Herausforderung eines seit Jahren steigenden Durchschnittsalters, verbunden mit einer abnehmenden Bevölkerungsentwicklung. Dem steht ein ungenutztes Potenzial durch unzureichende Integration von Frauen, Langzeitarbeitslosen, MigrantInnen sowie Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt gegenüber. Neben dem vielzitierten Fachkräftemangel besteht in Südniedersachsen zusehends ein Mangel an Arbeitskräften im Allgemeinen. Dies zeigt sich auch in der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt, welcher seit längerem einen Abwärtstrend der BewerberInnenzahlen verzeichnet. Die Wandlung vom Arbeits- hin zu einem BewerberInnenmarkt zeigt sich branchenübergreifend an der Arbeitslosen-Stellen-Relation mit Werten von 0,3 (Gebäudetechnik) bis 0,8 (Bauwesen und Gesundheitsberufe). Regional gibt es bereits vielfältige Initiativen, die sich der Verbesserung der Fachkräftesituation widmen. Das besondere Potenzial für die Region besteht in der besseren Vernetzung dieser Initiativen und dem intensivierten Austausch der handelnden AkteurInnen.

Die Netzwerkstruktur des Fachkräftebündnis Südniedersachsen hilft, Lücken in der Fachkräftesicherung zu identifizieren und diese mit geeigneten Maßnahmen zu schließen. Durch die Verknüpfung der Mitglieder des Bündnisses kann ein abgestimmtes Vorgehen ermöglicht und die Effektivität der einzelnen Maßnahmen verbessert werden. Dabei sind Lösungen für **drei Megatrends** zu finden: (1) Die demografische, (2) die digitale und (3) die ökologische Transformation.

Damit Südniedersachsen auf diese Entwicklungen angemessen reagiert, gibt sich das Fachkräftebündnis für die Fachkräftestrategie 2021-2024 die **Vision**, dem regionalen Arbeitsmarkt zur nachhaltigen Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften zu verhelfen und die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Dies soll gemäß der **Mission** durch die Umsetzung von Maßnahmen erfolgen, die das regionale Arbeitskräfteangebot erhöhen und regionale Haltemechanismen fördern, um somit das Erwerbspersonenpotenzial in der Region zu heben, zu fördern und zu halten, sowie ArbeitnehmerInnen zu befähigen, sich in der Arbeitswelt von morgen besser zurecht zu finden. Dabei wird die faire, gleichberechtigte und nachhaltige Gestaltung, gemäß der Prinzipien „guter Arbeit“ angestrebt. Diese ziehen sich als Vision und Mission des Fachkräftebündnisses als roter Faden durch die Fachkräftestrategie.

In Kombination mit den Auswirkungen durch die drei Megatrends ergeben sich **vier Handlungsfelder** zur Kategorisierung der Maßnahmen: (1) Berufliche Bildung, (2) Rekrutierung, (3) Arbeitsmarktintegration und (4) Bindung an die Region. In diesen kommen **4 Querschnittsinstrumente** zum Tragen: Eine bedarfsgerechte Qualifizierung, eine nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt, die Förderung von Diversität und gesundheitlicher Prävention, sowie die Weiterentwicklung der internen Strukturen des Fachkräftebündnis Südniedersachsen.



Handlungsfeld 1: Berufliche Bildung

Im ersten Handlungsfeld werden Maßnahmen identifiziert, die den Schwerpunkt auf die berufliche Bildung legen. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Verbesserung der Wahrnehmung von Nachwuchskräften für die Praxisrelevanz von Wissen
- Förderung des Interesses an Unternehmensgründungen
- Gezielte Bewerbung von Engpassbranchen und -berufen
- Förderung der beruflichen Umorientierung und Abbau von Berührungs- und Versagensängsten
- Erhöhung der Passgenauigkeit von BewerberInnen und Ausbildungsberufen bzw. Studiengängen
- Verbesserung der Wahrnehmung der dualen Ausbildung



Handlungsfeld 3: Arbeitsmarktintegration

Im dritten Handlungsfeld werden Maßnahmen aufgezeigt, welche die Integration von Personen in den Arbeitsmarkt verbessern sollen. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Verbesserung der Gestaltung der Arbeitsumgebungen
- Aufsatz eines begleitenden Mentoren- oder Patensystems zur Integration
- Etablierung lebensphasenorientierter Arbeitsmodelle und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Vereinfachung des beruflichen Wiedereinstieges
- Erhalt und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit von ArbeitnehmerInnen



Handlungsfeld 2: Rekrutierung

Im zweiten Handlungsfeld liegt der Fokus auf Maßnahmen zur Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem nationalen und internationalen Ausland. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Etablierung einer regionalen Kooperation für koordinierte Rekrutierung
- Weiterentwicklung der Willkommenskultur zur langfristigen Bindung von Arbeitskräften
- Förderung von Dual-Career-Angeboten
- Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen



Handlungsfeld 4: Bindung an die Region

Im vierten Handlungsfeld liegt der Fokus auf Maßnahmen zur Verstärkung der Haltemechanismen und die Bindung von Arbeitskräften an Südniedersachsen. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Erhöhung der Standortattraktivität und Stärkung einhergehender Öffentlichkeitsarbeit
- Ökologischer Ausbau des ÖPNV und der medizinischen Versorgung im ländlichen Raum
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege mit dem Beruf
- Verbesserung der digitalen Infrastruktur
- Ausbau und verstärkte Vernetzung von Branchennetzwerken

Mit der vorgelegten Regionalen Fachkräftestrategie 2021-2024 wird der Vision einer nachhaltigen Fach- und Arbeitskräftesicherung in Südniedersachsen ein Rahmen gegeben. Die vielfältigen bestehenden Initiativen von regionalen AkteurInnen können damit unter ein gemeinsames Dach gestellt, und über das Fachkräftebündnis abgestimmt und kommuniziert werden. Das Bündnis ist damit gut aufgestellt, den Herausforderungen und aufgezeigten Megatrends gemeinsam zu begegnen und die Zusammenarbeit weiter zu intensivieren.

1. EINLEITENDE WORTE

Vor sechs Jahren hat sich unser Fachkräftebündnis Südniedersachsen als Initiative der regionalen ArbeitsmarktakteurInnen gegründet, um strukturwandelbedingten Herausforderungen gemeinsam entgegenzutreten. Angesichts negativer Zukunftsprognosen für die Region Südniedersachsen ist der Handlungsdruck im Bereich der Fachkräftesicherung nochmals gestiegen. Die vorliegende Fachkräftestrategie knüpft an die vorangegangenen Strategien unseres Fachkräftebündnisses an, die wir seit der erstmaligen Anerkennung durch das Niedersächsische Wirtschaftsministerium im Jahr 2015 zum dritten Mal weiterentwickeln. Damit beantragt das Fachkräftebündnis Südniedersachsen die Verlängerung seiner Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis um weitere drei Jahre.

Unser Fachkräftebündnis Südniedersachsen ist stolz auf die vielfältigen Perspektiven der Mitgliedereinstitutionen und verschafft diesen in der Strategie entsprechenden Raum. Ausgehend von einer Mitgliederbefragung zu Zukunftsthemen, Maßnahmenideen und Verbesserungsvorschlägen, führten mehrere Workshops und vielfache multilaterale Gespräche zur Ausarbeitung und Verdichtung der vorliegenden Strategie. Dabei reichten die Rückmeldungen von Vorschlägen zur Verbesserung bündnisinterner Strukturen bis zu konkreten Umsetzungsmaßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der regionalen Fachkräftesituation. Zentrale Schnittmengen haben die Mitglieder insbesondere in den Workshops vertiefend diskutiert. Die in dieser Strategie ausgeführten Schwerpunkte für die kommende Förderperiode sind Ergebnis dieses Prozesses, der durch mehrere Feedbackgespräche partizipativ abgerundet und von allen Bündnismitgliedern kritisch evaluiert wurde.

Im Folgenden erfolgt zunächst eine Reflexion unserer bisherigen Arbeit im Fachkräftebündnis, um darauf aufbauend mögliche Weiterentwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Daran schließt eine Analyse des regionalen Arbeitsmarktes, sowie ein Einblick in aktuelle Fachkräftebedarfe und Angebote zur Fachkräftesicherung in der Region an. Anschließend fokussiert sich die Strategie auf jene

Megatrends, die von den Mitgliedern für die kommenden Jahre als zentral identifiziert wurden. An diese knüpft das Handlungskonzept der Fachkräftestrategie 2021-2024 an, welches entscheidende Impulse für die Bewältigung dieser Herausforderungen setzt, und künftige Negativtrends mit geeigneten Maßnahmen abschwächt.

Die Geschäftsstelle des Regionalen Fachkräftebündnis Südniedersachsen dankt allen seinen Mitgliedern für die langjährige erfolgreiche Zusammenarbeit, die auf enger, partnerschaftlicher Kooperation beruht. Ein besonderer Dank gilt allen Beteiligten, die an der Erarbeitung dieser weiterentwickelten Fachkräftestrategie in vielfältiger Weise mitgewirkt haben. Ihnen sei an dieser Stelle ausdrücklich für ihre kritischen Anmerkungen, kompetenten Beiträge und wertvollen Hinweise gedankt.

Die Projektleitung
Regionales Fachkräftebündnis Südniedersachsen
Dezember 2021

2. ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN ZUM FACHKRÄFTEBÜNDNIS SÜDNIEDERSACHSEN

Im Fachkräftebündnis arbeiten seit 2015 mehr als zwanzig bedeutende regionale ArbeitsmarkttakteurInnen mit vielfältiger fachlicher Expertise kooperativ zusammen. Zu den Mitgliedern gehören Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Hochschulen, Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderungen, sowie die Agentur für Arbeit Göttingen, Bildungsinstitutionen, die Industrie- und Handelskammer Hannover und Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen als auch Kommunen. Die Geschäftsstelle des Fachkräftebündnisses ist bei der *SüdniedersachsenStiftung* angesiedelt und dient als regionaler Netzwerkknoten.

Kooperation und partnerschaftliches Vorgehen bilden seit 2015 das Fundament des Fachkräftebündnis Südniedersachsen. Auf dieser Basis setzt das Bündnis Impulse, regt Projekte zur Verbesserung regionaler Strukturen der Fachkräftesicherung an, bietet Projektideen eine Bühne, stellt diese zur Diskussion, gibt Hilfestellungen zur Weiterentwicklung und empfiehlt aussichtsreiche Pläne durch seine Stellungnahmen. Die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie gibt Gelegenheit, die bisherige Zusammenarbeit zu reflektieren, und stolz auf erfolgreiche Meilensteine zurückzublicken. Grundlage hierfür bildet eine Mitgliederbefragung zur Einschätzung der zurückliegenden Bündnisarbeit und den erwartbaren Arbeitsmarktentwicklungen der kommenden Jahre. Die Ergebnisse sind sowohl in multilateralen Gesprächen als auch in den Workshops zur Fachkräftestrategie weiterentwickelt worden. Davon ausgehend beabsichtigt das Bündnis, Impulse zur Verbesserung der eigenen Arbeit und für die regionale Fachkräftesituation zu setzen.

Die Rückmeldungen der Mitglieder zur Bündnisarbeit lassen sich in besondere Mehrwerte und mögliche Verbesserungspotenziale unterteilen: Zuvorderst sticht der Nutzen hervor, den die Bündnismitglieder dem Netzwerkcharakter beimessen. Dabei wird die fachliche Expertise, die jede Mitgliedinstitution für den inhaltlichen Austausch mitbringt, als sehr förderlich empfunden. Eine stärkere Bündelung der verschiedenen Initiativen zur Fachkräftesicherung soll in Zukunft noch gezielter Doppelstrukturen vermeiden bzw. noch konsequenter abbauen, sowie die Umsetzungskraft einzelner Initiativen im Verbund erhöhen. Durch die Koordinationsarbeit der Geschäftsstelle ist dies in den letzten Jahren bereits erfolgreich geschehen und wird von den Mitgliedern als gewinnbringend für die nachhaltige Ausweitung des Netzwerks empfunden. Dieser Prozess ist fortzusetzen.

Das Regionale Fachkräftebündnis Südniedersachsen besitzt durch seine Netzwerkstruktur gute Voraussetzungen, um auch projektunabhängig die Fachkräftesituation in der Region zu stärken. Dies geschieht unter anderem im Rahmen der Fachkräftekonferenz Südniedersachsen, die seit 2016 von der Geschäftsstelle des Fachkräftebündnisses in enger Abstimmung und Kooperation mit der *IHK*



4 Keyfacts zum Fachkräftebündnis Südniedersachsen:

- Die Region des Fachkräftebündnis Südniedersachsen umfasst die Landkreise Göttingen und Northeim, sowie die Stadt Göttingen.
- Im Jahr 2021 sind 23 Institutionen im Bündnis vertreten.
- Handlungsgrundlage der Zusammenarbeit sind die Geschäftsordnung und Kooperationsvereinbarung von 2015.
- Der Sitz der Geschäftsstelle des Fachkräftebündnisses liegt bei der, die ebenfalls Mitglied im Bündnis ist.

Hannover Geschäftsstelle Göttingen organisiert wird. Sie wird von den Mitgliedern als wichtiges Instrument der künftigen Fachkräftesicherung gewertet. Die Fachkräftekonferenz findet in der Regel zweimal im Jahr statt und ist eine regional etablierte Plattform für neue Entwicklungen und Themen im Fachkräftebereich. Sie bietet nicht nur Gelegenheit für intensives Netzwerken und themenbezogene Diskussionen, sondern fördert ein kooperatives Vorgehen bei der konsequenten Umsetzung der daraus entstandenen Ideen. Die, mindestens halbjährlich stattfindenden, Mitgliederversammlungen bieten darüber hinaus Platz für den Erfahrung- und Meinungs austausch der AkteurInnen untereinander. Diese, von der Geschäftsstelle organisierten, Mitgliederversammlungen unterstützen durch Bündelung und Koordination die ArbeitsmarktakteurInnen bei der gemeinsamen Entwicklung neuer Handlungsansätze und Projektideen.

Mit der Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie strebt das Bündnis seine stärkere Positionierung als zentrale Plattform für Fachkräftethemen in der Region an. Im Wettbewerb um die besten Strukturmaßnahmen sind immer auch externe Institutionen, die nicht Mitglied im Bündnis sind, zur Einreichung von Projektideen aufgefordert. Über die Webseite des Fachkräftebündnisses soll Institutionen die Möglichkeit gegeben werden, Ideen zur Verbesserung der Fachkräftesituation öffentlich zu kommunizieren, mögliche ProjektpartnerInnen zu finden, oder ihr Interesse zur Mitwirkung an anderen öffentlich einsehbaren Projektideen zu bekunden. Durch die so erzielte Verknüpfung von ProjektträgerInnen und PartnerInnen wird die Arbeit des Fachkräftebündnisses in Zukunft noch praxisnaher gestaltet, und ist niedrighschwelliger für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar. Durch ein standardisiertes Vorgehen sollen Projekte künftig effizienter bearbeitet werden: In den Rückmeldungen zur Fachkräftestrategie wird dabei eine Begleitung von Projektanträgen favorisiert, die durch eine Vorab-Bewertung eines, aus den Bündnismitgliedern fachlich differenziert zusammengesetzten, Entscheidungsgremiums gestützt wird. Ein klarer

Entscheidungsweg für Projektanträge ist notwendig, um die zielgerichtete Entwicklung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Fachkräftebündnis zu unterstützen. Gleichzeitig wird durch die fachliche Vorab-Bewertung ein transparenterer Entscheidungsprozess für alle ProjektträgerInnen garantiert.

Ausgehend von den Erfahrungswerten der letzten Jahre, regen die Mitglieder des Fachkräftebündnis Südniedersachsen außerdem an, noch stärker die Perspektiven von PraktikerInnen des Arbeitsmarktes einzubinden. Dies kann beispielsweise durch die Einladung von regionalen UnternehmensvertreterInnen oder ArbeitnehmerInnenvertretungen zu themenbezogenen Austauschrunden geschehen, im Rahmen von Arbeitsgruppen oder spezifischen Veranstaltungen. Auf diesem Weg können bestimmte Fachthemen besprochen und gemeinsam Projektvorhaben entwickelt werden. Dieser Ansatz trägt dazu bei, dass sich das Bündnis weiter als zentrale Anlaufstelle für Fachkräftethemen in der Region etabliert. Der stärkere Praxisbezug erlaubt eine verbesserte Ausrichtung an den tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarktes, unter Berücksichtigung der Prinzipien guter Arbeit.



Mehrwerte

Welche Meilensteine wurden bisher erreicht?

- Erhöhter Nutzen durch die Netzwerkstruktur für den fachkräftebezogenen Austausch
- Fachliche Expertise unterstützt bedarfsorientierte Projektinitiativen
- Aufbau von Doppelstrukturen wird vermieden
- Sozialpartnerschaftliche Zusammensetzung berücksichtigt gesamtgesellschaftliche Auswirkungen der Projekte
- Konsequente Umsetzung von Initiativen durch kooperatives Vorgehen



Verbesserungspotenziale

An welchen Stellschrauben wird gedreht?

- Bisherige Austauschmöglichkeiten praxisnaher gestalten
- Klaren Entscheidungsweg für Projektanträge etablieren und verfolgen
- Verstärkt auch externe Institutionen zur Einreichung von Projektideen anregen
- Verknüpfung von ProjektträgerInnen und PartnerInnen
- Öffentlichkeitsarbeit des Fachkräftebündnisses intensivieren

Tabelle 1: Mehrwerte und Verbesserungspotenziale im Fachkräftebündnis Südniedersachsen als Resultate der Mitgliederbefragung

Förderprojekte des Fachkräftebündnisses seit 2015

Das Fachkräftebündnis Südniedersachsen blickt auf sechs erfolgreiche Jahre zurück. Seit 2015 sind diverse Projektideen zur Fachkräftesicherung in der Region durch die ProjektträgerInnen und VerbundpartnerInnen erprobt worden. So hat das Bündnis entscheidend dazu beigetragen, dass rund 1,4 Mio. Euro in Form von ESF-Projektfördermitteln in die Re-

gion geflossen sind (s. Tab. 2). Hinzu kommt die Bereitstellung von Eigenmitteln aus der Region von zusätzlich mindestens 50 Prozent je Vorhaben. Die Projekte sind somit ein Ausdruck des starken Engagements seitens der jeweiligen TrägerInnen und PartnerInnen, und ein starkes Signal für die Zukunft.

Bisherige Förderprojekte im Fachkräftebündnis				
Projektname	Träger	Laufzeit	Förderschwerpunkt	Bewilligte Fördersumme*
<i>Abgeschlossene Projekte</i>				
Netzwerkarbeit und Unterstützung bei der Projektentwicklung I	SüdniedersachsenStiftung	2016-2018	Struktur	65.200 €
Welcome Centre für den Göttingen Campus und die Region Südniedersachsen	Universität Göttingen	2017-2019	Struktur	350.000 €
Adelante!2017	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)	2017-2019	Arbeitslose	82.000 €
Zukunft in Südniedersachsen	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)	2018-2020	Arbeitslose	194.000 €, davon ausgezahlt 73.000 €
Adelante!2019	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)	2018-2020	Arbeitslose	105.200 €
Netzwerkarbeit und Unterstützung bei der Projektentwicklung II	SüdniedersachsenStiftung	2018-2020	Struktur	70.000 €
IT macht Schule (ITmS) - Innovationstransfer Südniedersachsen	VTN e.V. (über Bildungsregion Südniedersachsen e.V.)	2019-2021	Struktur	112.300 €
<i>Laufende Projekte (Stand Oktober 2021)</i>				
Regionales Fachkräftemarketing für Südniedersachsen	SüdniedersachsenStiftung	2020-2022	Struktur	124.000 €
Adelante!2020	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)	2020-2021	Arbeitslose	112.000 €
Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung	HAWK Hildesheim/Holzminden/Göttingen	2020-2022	Struktur	132.000 €
Netzwerkarbeit und Projektentwicklung III	SüdniedersachsenStiftung	2020-2022	Struktur	70.000 €
Circular Entrepreneurship Education (CEE)	PFH Private Hochschule Göttingen	2021-2022	Struktur	83.600 €
ITmS 2.0	Bildungsregion / SüdniedersachsenStiftung / VTN e.V.	2021-2022	Struktur	70.200 €

(*) Summen gerundet. Es handelt sich um Zuwendungen des Landes Niedersachsen aus ESF-Mitteln von bis zu 50 % der Gesamtprojektausgaben.

Tabelle 2: Bisherige Förderprojekte im Fachkräftebündnis Südniedersachsen

Über das Fachkräftebündnis sind insbesondere Projekte gefördert worden, die zur Verbesserung struktureller Voraussetzungen für die Sicherung und Bindung von Fachkräften beitragen (sogenannte Strukturmaßnahmen). In diesem Zusammenhang ist beispielsweise das *Welcome Centre für den Göttingen Campus und die Region Südniedersachsen* zu nennen. In der Projektphase 2017-2019 konnten individuelle Betreuungsleistungen für, vornehmlich aus dem Ausland rekrutierte, Fachkräfte erprobt werden, die mit der Weiterentwicklung des Projekts in ihre erfolgreiche Verstetigung gegangen sind. Mittlerweile ist aus dem Projekt ein dauerhaftes Serviceangebot für Unternehmen entstanden, welches zugleich einen Zugewinn für das jeweilige Employer Branding, die Entlastung der Personalabteilung und eine schnelle Integrationsunterstützung im Zuge einer Willkommenskultur darstellt.

Auch die *Adelante*-Projektreihe trägt zum Ankommen von internationalen Fachkräften in der Region bei: Seit 2017 werden junge Erwachsene mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, mehrheitlich aus Spanien, bei ihrer nachhaltigen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützt. Durch gezielte Qualifizierung in südniedersächsischen Betrieben soll die volle Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses in Deutschland erfolgen. Mithilfe der Anerkennung des Berufsabschlusses und der begleiteten Integration sollen die Fachkräfte nachhaltig an die Betriebe in der Region gebunden und ihr Potenzial dauerhaft regional nutzbar gemacht werden.

Positive Resonanz erhielt ebenfalls das *IT macht Schule-Projekt* der *Bildungsregion Südniedersachsen*, welches jüngst als *IT macht Schule 2.0* fortgesetzt wird. Das vom VTN e.V. initiierte Projekt hilft, den Zugang zum Berufsfeld rund um die IuK-Technologien für alle interessierten SchülerInnen zu ermöglichen, indem es die Problematik von Geschlechterstereotypen in IT-Berufen adressiert. Der bereits erkennbare Versorgungsengpass der Unternehmen soll so perspektivisch gemildert werden. Die Mitglieder werten in ihren Rückmeldungen vor allem den Abbau geschlechterspezifischer Zugangshürden, sowie die Förderung der Chancengleichheit durch das Projekt als nutzbringend.

Dass insbesondere Marketingmaßnahmen eine positive Wirkung auf Berufsinteressierte erzielen, wird von den Mitgliedern als geeignetes Instrument zur Fachkräftegewinnung erachtet. Mit dem *Regionalen Fachkräftemarketing Südniedersachsen* befindet sich aktuell ein entsprechendes Förderprojekt des Fachkräftebündnisses zur Strategieentwicklung einer ganzheitlichen Vermarktung von Leben und Arbeiten zur Gewinnung von Fach- und Führungskräften in der Umsetzung. Durch dieses ist in vielen Branchen sowie Berufsfeldern eine regionale Sensibilisierung zum gemeinschaftlichen Vorgehen erfolgt. Die im Projektverlauf gewonnen Erkenntnisse sind auch bei der Erstellung der vorliegenden Fachkräftestrategie maßgeblich eingeflossen.

3. ARBEITSMARKT UND FACHKRÄFTEBEDARF IN SÜDNIEDERSACHSEN

Da zum Ende des ersten Quartals 2020 bereits erste Lockdowns verhängt wurden, die auf die regionale Arbeitsmarktsituation einwirkten, wurde als Betrachtungsperiode der folgenden Statistiken zumeist das Jahr 2019 gewählt, um die Aussagefähigkeit der Daten zu bewahren. In einem Exkurs wird zu einem späteren Zeitpunkt detaillierter auf die Herausforderungen eingegangen, die für den regionalen Arbeitsmarkt durch die Beschränkungen der Corona-Pandemie virulent werden.

Die Arbeitsmarktregion Göttingen, die das Fachkräftebündnis Südniedersachsen umfasst, ist durch ein dicht besiedeltes Oberzentrum der Stadt Göttingen, sowie einer ländlich geprägten Fläche in den Landkreisen charakterisiert. Die Wirtschaftslandschaft der Region ist zum Großteil durch Unternehmen in den Branchen Gesundheit und Soziales, Produktion, Einzel- und Großhandel, sowie Instandhaltung- bzw. Reparatur und Dienstleistungen geprägt (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 7).

Erwerbstätige

Für die Betrachtung der Personen im erwerbsfähigen Alter wird die Definition des Statistischen Bundesamtes zugrunde gelegt, die hier beispielsweise von einer Personengruppe zwischen 15 und 64 Jahren ausgeht. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verweist aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters auf die künftige Obergrenze von 67 Jahren. In den statistischen Betrachtungen der Fachkräftestrategie fallen, unter Berücksichtigung einer auch künftig erwartbaren Anhebung des Renteneintrittsalters, Personen zwischen 15 und 70 Jahren in die Gruppe der Erwerbsfähigen.

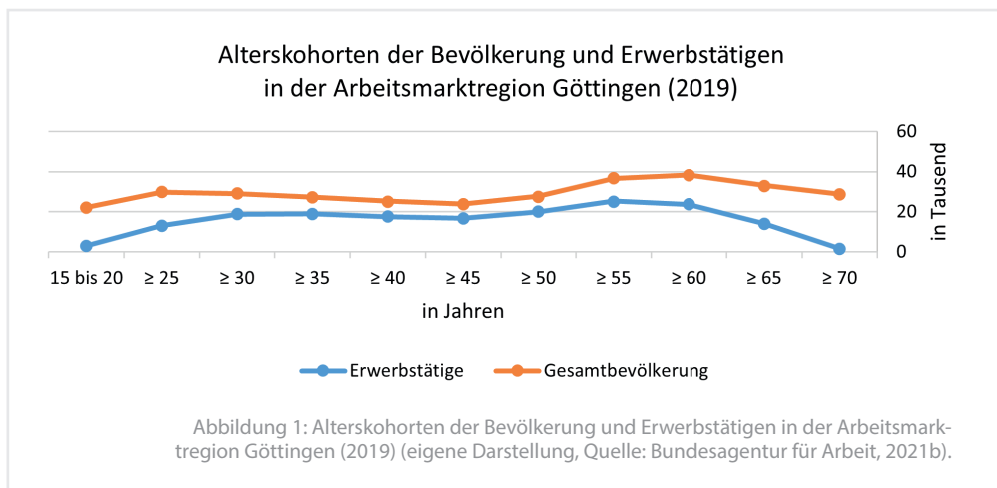
Im Jahr 2019 betrug der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter in der Gruppe der 15- bis unter 25-Jährigen circa 16 %, die Gruppe der zwischen 25- bis unter 65-Jährigen stellt etwa 65 % dar, und 19 % entfielen auf die Altersgruppe bis 70 Jahre (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2021b). Prognosen zufolge wird sich eine Verschiebung der Altersverteilung der Bevölkerung in den kommenden Jahren weiter



4 Keyfacts zur Arbeitsmarktregion des Fachkräftebündnis Südniedersachsen:

- Für den Arbeitsmarkt des Agenturbezirks Göttingen lassen sich seit Jahren eine Steigerung des Durchschnittsalters sowie eine abnehmende Bevölkerungsentwicklung feststellen (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2021a).
- Auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen und Alleinerziehende, Langzeitarbeitslose und MigrantInnen, sowie Menschen mit Behinderung noch immer unterrepräsentiert.
- Das Gros der in Teilzeit beschäftigten Personen wird von weiblichen Beschäftigten dargestellt, außerdem sind junge Männer unter 25 Jahren häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen in derselben Altersklasse.
- Im Jahr 2020 war ein Großteil der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (rund 22 %) tätig (Bundesagentur für Arbeit, 2021a).

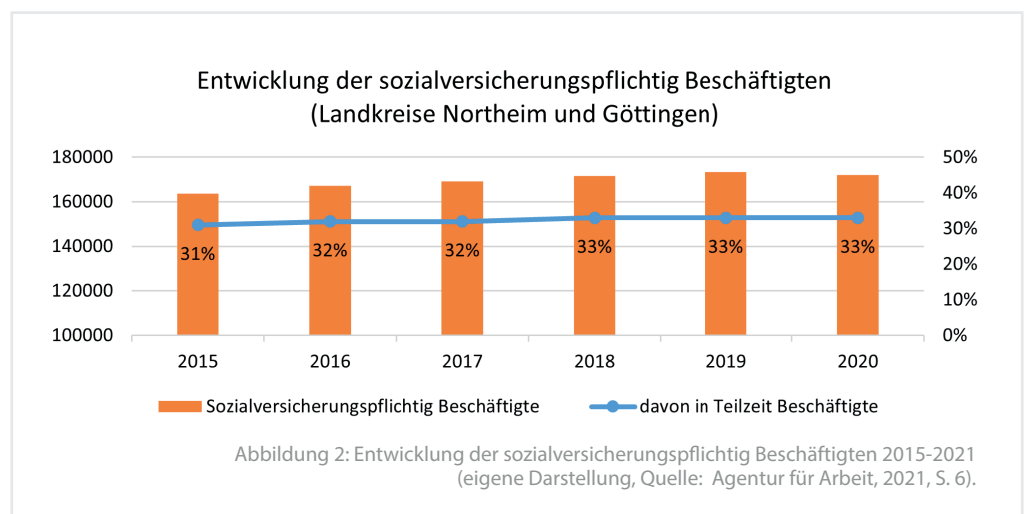
fortsetzen und weitreichende Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur haben (vgl. Zika et al., 2021, S. 3). Schon heute stellt die Bevölkerungsgruppe der über 60-Jährigen den größten Anteil, ihnen steht ein zu geringer Anteil an jüngeren Bevölkerungsgruppen, vor allem derer unter 30 Jahren, gegenüber (s. Abb. 1).



Von 2015 bis 2019 ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Arbeitsmarktregion Göttingen kontinuierlich gestiegen (+5 %) (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 6). Von den 173.362 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen arbeitete 2019 etwa ein Drittel in Teilzeit (s.

Abb. 2), davon waren rund 79 % weiblich (vgl. Landessamt für Statistik Niedersachsen, 2021b). Auch in Bezug auf die Arbeitslosenquote im Agenturbezirk Göttingen zeigte sich zwischen 2015 und 2019 eine leicht positive Tendenz (-1 %) (s. Abb. 3) (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2021b). Diese endete mit den ersten Lockdowns zu Beginn der Coronavirus-Pandemie im

März 2020 und die Arbeitslosenquote stieg in der Folge erneut an. In der Verteilung der Arbeitslosen zeigt sich eine Diskrepanz zwischen weiblichen und männlichen Arbeitslosen pro Altersgruppe: Ins-



gesamt sind mehr Männer von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (56 % zu 44 %) (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2021b), dies ist insbesondere bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen bis 30 Jahren signifikant (s. Tab.

Entwicklung der Arbeitslosenquote
im Agenturbezirk Göttingen (2015-2021)

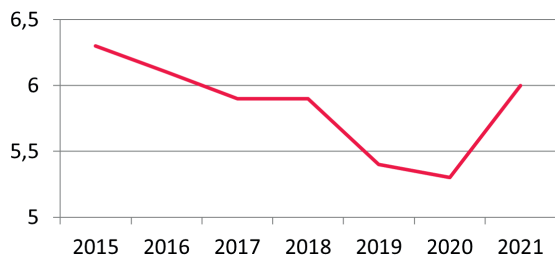
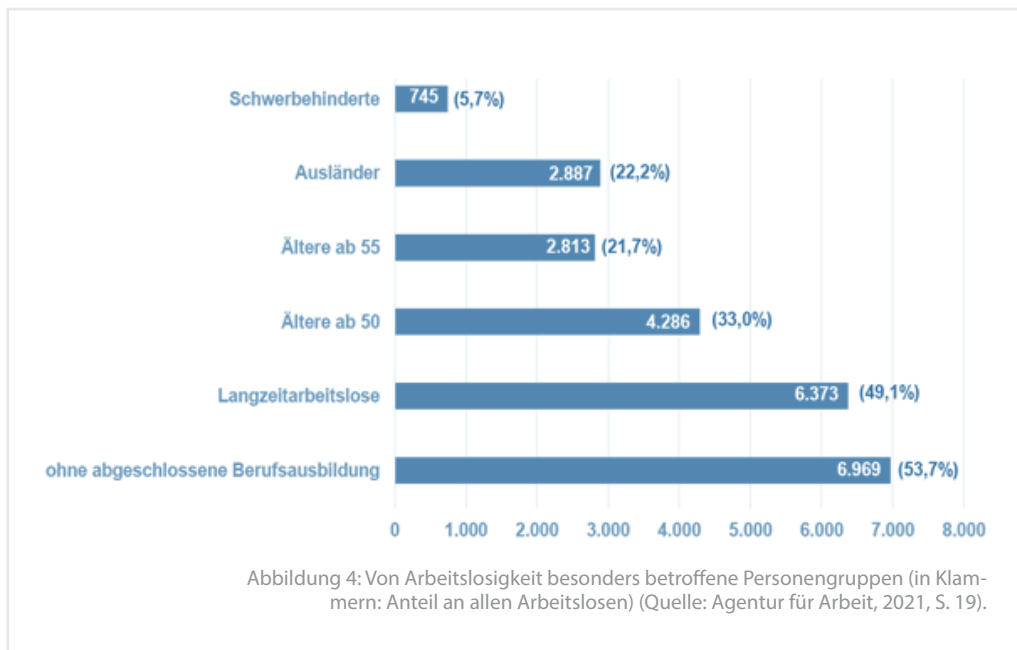


Abbildung 3: Die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Agenturbezirk Göttingen (im Vergleichsmonat März, 2015-2021) (eigene Darstellung, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2021c).

3). Der Großteil der Personen, die im Agenturbezirk Göttingen im Jahr 2021 arbeitslos gemeldet sind, sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ihr Anteil beträgt 54 % an allen besonders von Arbeitslosigkeit betroffenen Personengruppen. Zu diesen gehören auch Langzeitarbeitslose und Personen über 50 Jahren, ebenso wie Personen nicht-deutscher Herkunft und Schwerbehinderte (s. Abb. 4).

Altersgruppe in Jahren	Anteil an			Anteil an Arbeitslosen pro Altersgruppe	
	Gesamtbevölkerung	Erwerbstätigen	Arbeitslosen	... männlichen	... weiblichen
bis 70	9%	1%	0%	61%	39%
bis 65	10%	8%	7%	55%	45%
bis 60	12%	14%	13%	56%	44%
bis 55	11%	15%	12%	57%	43%
bis 50	9%	12%	10%	55%	45%
bis 45	7%	10%	10%	53%	47%
bis 40	8%	10%	12%	55%	45%
bis 35	8%	11%	13%	56%	44%
bis 30	9%	11%	12%	57%	43%
bis 25	9%	8%	8%	64%	36%
15 bis 20	7%	2%	2%	57%	43%

Tabelle 3: Altersverteilung in der Arbeitsmarktregion Göttingen 2019 (eigene Darstellung, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2021c).



Arbeitsmarkt nach Berufen und Branchen

In der Arbeitsmarktreion Göttingen dominieren fünf Branchen, in denen die meisten Personen arbeiten: (1) Gesundheitswesen, (2) Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, (3) Heime und Sozialwesen, (4) die Metall- und Elektrobranche, sowie (5) das verarbeitende Gewerbe. Letztes weist, mit minus 2,1 Prozentpunkten seit 2013, den stärksten Beschäftigtenrückgang in den betrachteten Branchen auf. Im Bereich von Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz blieb der Anteil der Beschäftigten seit 2013 relativ stabil, ein Anstieg ist hingegen vor allem im Sozialwesen in den letzten Jahren festzustellen (+0,7 Prozentpunkte) (s. Abb. 5)

(vgl. Agentur für Arbeit, 2019).

In den einzelnen Berufen lässt sich ebenso eine unterschiedliche Entwicklung feststellen: Der stärkste Anstieg ist für die Berufe der Erziehung/Sozialarbeit und für Verkehr/Logistik zu verzeichnen (jeweils +0,8 Prozentpunkte). Den stärksten Rückgang weisen die Zahlen für Tätigkeiten in Büro bzw. Sekretariat (-0,9 Prozentpunkte) und der Unternehmensführung und -organisation (-0,6 Prozentpunkte) auf. Relativ stabil zeigen sich seit 2013 die Beschäftigtenzahlen für die Lagerwirtschaft (-0,2 Prozentpunkte) und Maschinen-/Fahrzeugtechnik (-0,1 Prozentpunkte) (s. Abb. 6) (vgl. Agentur für Arbeit, 2019).

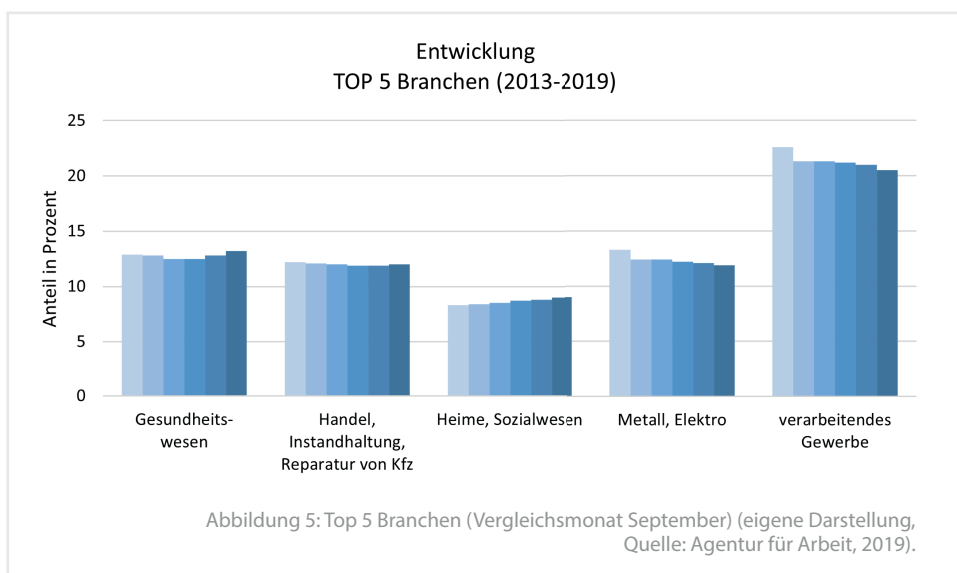
Für alle Branchen lassen sich die Auswirkungen der Corona-Pandemie an den Beschäftigtenzahlen ablesen:

- Rückgang im verarbeitenden Gewerbe und in der Metall- und Elektrobranche im Jahr 2020 als Folge des globalen wirtschaftlichen Lockdowns
- Anstieg der Beschäftigtenzahl im Gesundheitswesen nach marginalem Rückgang bis zum Jahr 2017, um 0,7 Prozentpunkte (ein stärkerer Anstieg der Beschäftigten ist nur noch im Bereich des Sozialwesens zu verzeichnen)
- Stetig steigender Bedarf an Personal im Sozialwesen und in Heimen, der auch künftig aufgrund des demografischen Wandels zunehmen wird.

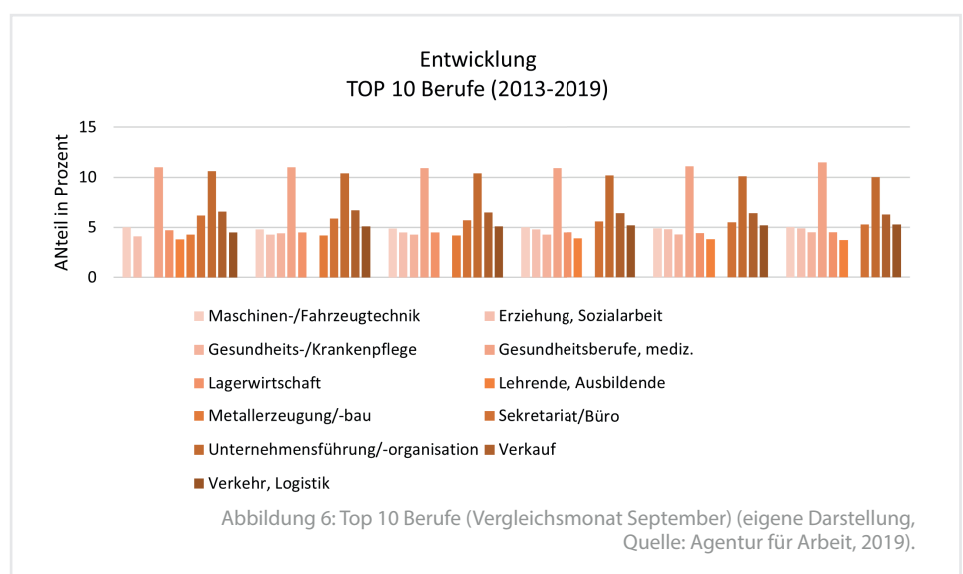
In der Betrachtung der Arbeitsmarktregion Göttingen im Zeitraum 2013 bis 2020 lassen sich mit den medizinischen Gesundheitsberufen und der Unternehmensführung bzw. -organisation zwei Hauptbeschäftigungen identifizieren. Unter den regelmäßigen TOP 10 finden sich darüber hinaus:

- Erziehung, Sozialarbeit
- Lagerwirtschaft
- Maschinen-/Fahrzeugtechnik
- Sekretariat/Büro
- Verkauf
- Verkehr, Logistik

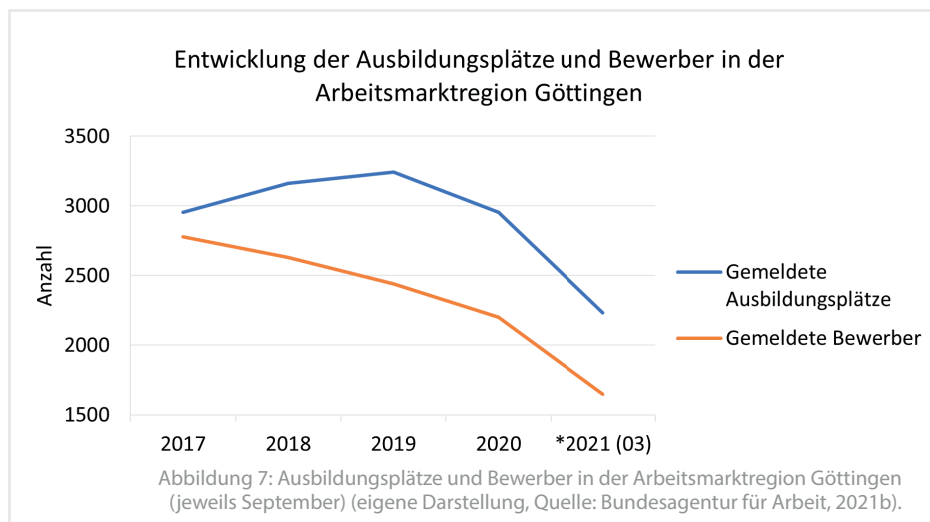
Bereits jetzt zeigt sich in verschiedenen Branchen ein erhöhter Bedarf an allgemeinen Arbeits- und nicht mehr nur an Fachkräften. Für die Arbeitsmarktregion Göttingen sind dies vornehmlich Berufe im Gesundheitsbereich, in der Kunststoff- und Holzverarbeitung, sowie in Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 13). Die weiterhin angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt erzeugt die Notwendigkeit



für gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, vor allem in den Branchen, die bereits einen Fachkräfteengpass aufweisen. Hierzu gehören beispielsweise das verarbeitende Gewerbe und das Handwerk, das Gesundheitswesen mit seinen (nicht-)medizinischen Berufen, Logistik und beispielsweise pädagogische und Finanzfachkräfte (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 7). Wie oben bereits erwähnt, führt im Agenturbezirk Göttingen mehrheitlich eine nicht abgeschlossene Ausbildung



zu Arbeitslosigkeit (s. Abb. 4). Zudem ist die Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt auch weiterhin kritisch, und die Anzahl der gemeldeten BewerberInnen nimmt kontinuierlich ab (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2017).



Die Statistik der Arbeitslosen-Stellen-Relation (ASR) ist ein gängiger Indikator zur Überprüfung berufsfachlicher Engpässe im Rahmen der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Eine ASR unter 1 weist dabei auf eine Arbeitskräfteunterversorgung in den betrachteten Berufsbereichen hin. Für die Arbeitsmarktregion Göttingen wird diese problematische Unterversorgung besonders im Gesundheitswesen deutlich: Nicht-medizinische und medi-

zinische Gesundheitsberufe weisen im Jahr 2020 eine ASR von 0,8 auf (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 13). Das bedeutet, dass für eine gemeldete Stelle lediglich 0,8 Arbeitslose mit der entsprechenden Qualifikation bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind.

In folgenden abgetragenen Branchen stellt sich in der Region ein ebenfalls dramatisches Missverhältnis dar (s. Tab. 4):

ASR	Berufsbereiche
0,8	Gesundheitsberufe (medizinisch), darunter speziell:
0,2	Altenpflege
0,4	Pflegeberufe
0,8	Gesundheitsberufe (nicht-medizinisch)
0,3	Gebäudetechnik, v.a. Heizung/Klima/Sanitär
0,3	Wirtschaftliche Dienstleistung, v.a. Steuerberatung
0,5	Elektroberufe / Mechatronik:
0,7	Gebäudetechnik, v.a. Heizung/Klima/Sanitär
0,8	Wirtschaftliche Dienstleistung, v.a. Steuerberatung

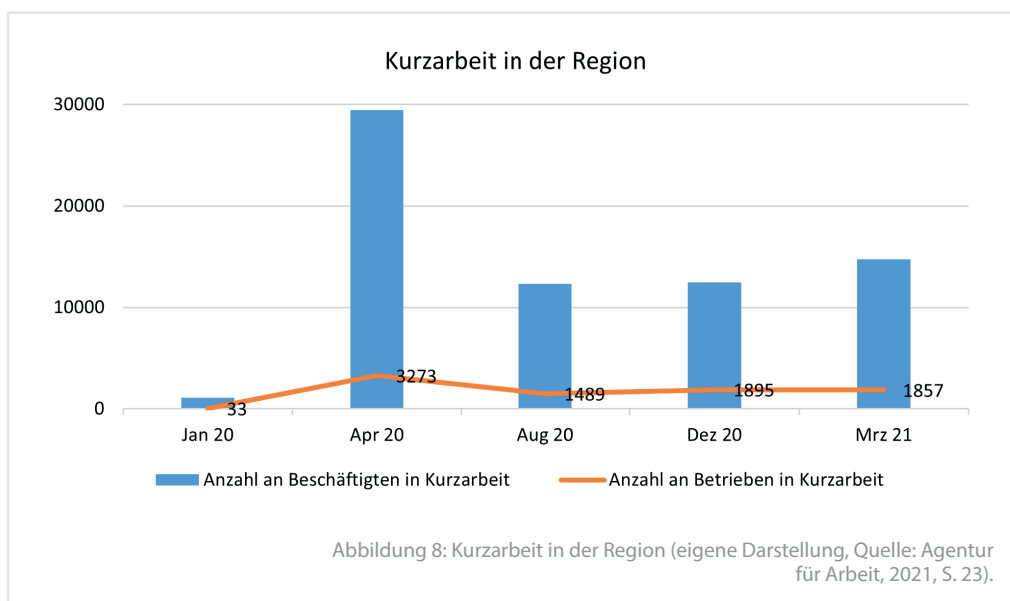
Tabelle 4: Arbeitslosen-Stellen-Relation im Agenturbezirk Göttingen im Jahr 2021 (Quelle: Agentur für Arbeit, 2021, S. 13).

Auch ist dies ein Hinweis auf die dringende Notwendigkeit, jungen Menschen in der Region nachhaltig Perspektiven durch die Qualifikationen einer dualen Berufsausbildung zu bieten und vermehrt für eine Ausbildung zu begeistern.

Exkurs zur Corona-Pandemie:

Beim Blick in die Arbeitsmarktzahlen des Agenturbezirks Göttingen zeigt sich ein gespaltenes Bild: Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen sind bis Ende 2019 stetig gestiegen und liegen mit einem marginalen Rückgang um 1 % zum Jahr 2021 bei etwa 177.500 Personen fast auf Vor-Krisen-Niveau (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 6). Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich im Bereich der Arbeitslosigkeit, wo sich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen annähernd auf einem Vor-Corona-Niveau befindet: Im September 2019 waren etwa 12.300 Personen bei der Agentur für Arbeit gemeldet, 2021 waren es im selben Monat es knapp 13.000 Personen (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 3). Demgegenüber sind die Zahlen der Beschäftigten und Betriebe in Kurzarbeit im April

2020 sprunghaft angestiegen, und befinden sich seitdem auf einem sehr hohen Niveau (s. Abb. 8). Dieser Anstieg lässt sich mitunter auf die steuerlichen Sofortmaßnahmen, die zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 eingeführt wurden, sowie auf den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld, welcher zum aktuellen Stand bis zum 31.12.2021 greift, zurückführen (Bundesfinanzministerium, 2020). Derzeit ist nicht absehbar, ob diese Entwicklung voranschreitet und weitere Betriebe Kurzarbeit anmelden. Unter Umständen sind auch Betriebsschließungen mit Fortgang der Krise nicht auszuschließen, sodass sich ein instabiles Verhältnis auf dem Arbeitsmarkt manifestieren kann. Es droht die Gefahr des langfristigen Abbaus sozialversicherungspflichtiger Stellen zuungunsten anderer Beschäftigungsformen.



Die Anzahl an Bewerbungen auf Ausbildungsplätze ist weiter rückläufig, seit dem Jahr 2020 sinkt zusätzlich die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen. Die Corona-Krise wirkt stark negativ auf die ohnehin angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt, die der Gesetzgeber mit speziellen Förderungen stabilisieren will. Auszubildende Betriebe können beispielsweise durch das Bundesprogramm *Ausbildungsplätze* sichern des Bundesbildungsministeriums die Ausbildungsweiterführung zunächst sichern.

In den Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie werden Herausforderungen und Maßnahmen benannt, die zwar im Zusammenhang mit den

Beschränkungen der Pandemie stehen, jedoch in ihrer Tragweite davon unabhängig betrachtet werden müssen. Grundsätzlich kann die Corona-Krise als Katalysator für eine beschleunigte Digitalisierung und sich verändernde Arbeitsweisen gesehen werden (vgl. Walwei, 2021, S. 5). Die Implementierung digitaler Arbeits- und Geschäftsmodelle im Zuge der Kontaktbeschränkungen ist nicht (vollständig) umkehrbar. Vielmehr ist davon auszugehen, dass diese in Zukunft von MitarbeiterInnen und BewerberInnen eingefordert und unternehmensseitig verstärkt vorangetrieben werden. Ebenso sind durch die Pandemie die steigenden Personalbedarfe – und damit die einhergehenden Handlungsbedarfe – im Gesundheitsbereich offenkundig geworden.

4. FACHKRÄFTESICHERUNG IN DER REGION

Die diversen regionalen Verbände, Kammern und Organisationen in Südniedersachsen führen auf die identifizierten Zielgruppen zugeschnittene Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Region durch. Hierzu wird zunächst eine Übersicht gegeben. Anschließend wird auf die Gestaltung der künftigen Fachkräftesicherung eingegangen und der Weg zur neuen Fachkräftestrategie beschrieben.

SchülerInnen und Auszubildende

In der Region stehen jungen Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf dezidierte Fördermaßnahmen zur Verfügung. Institutionen wie die *Agentur für Arbeit Göttingen* (im Folgenden auch *Agentur für Arbeit*), Jobcenter der *Landkreise Göttingen* und *Northeim* sowie die IHK Hannover Geschäftsstelle Göttingen (im Folgenden auch IHK Göttingen) und verschiedene Bildungsträger arbeiten eng zusammen. Der Fokus liegt unter anderem auf der Berufseinstiegsbegleitung ab der achten Klasse in Förder-, Haupt-, Real-, Gesamt- und Oberschulen in Stadt und Landkreis Göttingen, sowie auf der aktiven Unterstützung abschlussgefährdeter SchülerInnen zur effektiven Reduzierung der Abbruchquote. Zudem ist die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) an allen Schulen und Hochschulen der Region Ziel der vielfältigen Initiativen.

Derzeit bestehen unter anderem die folgenden Initiativen und Angebote in der Region:

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
Ausbildungsoffensive Ihr gewinnt	IHK Göttingen, Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen
Azubi Speed Dating	MEKOM-Regionalmanagement Osterode am Harz e.V., IHK Göttingen
Berufseinstiegsbegleitung	Agentur für Arbeit, Stadt und Landkreis Göttingen, GAB, Beschäftigungsförderung Göttingen (KAÖR)
Berufsinfomarkt (BIM)	Sparkasse Northeim, Agentur für Arbeit, BBS II Northeim
Berufsinformationstag Osterode (BITO)	MEKOM-Regionalmanagement Osterode am Harz e.V., Agentur für Arbeit, BBS I und II Osterode
Berufsorientierung, Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung	Agentur für Arbeit, Allgemeinbildende und Berufsbildende Schulen Hochschulen der Region
Betriebsbegehungen/-besichtigungen	IHK Göttingen
Eichsfelder Berufsfindungsbörse	Förderverein und Schule der BBS Duderstadt, Agentur für Arbeit
Einbecker Ausbildungsmesse (EAM)	BBS Einbeck, Agentur für Arbeit, Stadt Einbeck
Fachgruppe „Qualität in der Berufsorientierung Sek I“	Agentur für Arbeit, Landkreis Göttingen, Jobcenter Göttingen und Northeim, IHK Göttingen, Unternehmerverbände, VHS Göttingen/Osterode am Harz, Bildungsregion Südniedersachsen e.V.
GöBIT	Agentur für Arbeit, VHS Göttingen/Osterode am Harz, BBS II Göttingen
Initiative Lehrstellenendspurt	IHK Göttingen
IT macht Schule 2.0 (ITmS 2.0)	SüdniedersachsenStiftung / Bildungsregion Südniedersachsen e.V.
JOBSTARTER plus-Projekt DiHa 4.0 - Digitalisierung im Handel	VHS Göttingen Osterode gGmbH, GWG, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SO-FI)

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
JUGEND STÄRKEN im Quartier	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR), Stadt Göttingen, Landkreis Göttingen, Jugendhilfe Göttingen e.V.
Jugendberufsagenturen	Agentur für Arbeit, Jobcenter der Landkreise Göttingen und Northeim, Lokale allgemeinbildende und berufsbildende Schulen
Jugendwerkstätten	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR) , Jugendwerkstätten Uslar, Einbeck, Osterode am Harz, Göttingen GAB
KOMPASS2	VHS Göttingen/Osterode am Harz, Gesundheitsregion Göttingen/Süd-niedersachsen
Kompetenzfeststellung, Bewerbungstrainings, Speeddating, Persönlichkeitsentwicklung	Bildungsregion Süd-niedersachsen e.V.
Lehrertournee	Bildungsregion Süd-niedersachsen e.V.
Markt der Berufe	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR), Agentur für Arbeit
Plan B	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)
Pro-Aktiv-Center (PACE)	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR), Stadt Göttingen, Landkreise Göttingen und Northeim
Projekte zur vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Außerbetriebliche Ausbildungen und berufsbegleitende Assistierte Ausbildung (AsAflex)	Agentur für Arbeit, Bildungsträger, Allgemeinbildende und berufsbildende Schulen
Region des Lernens	Bildungsregion Süd-niedersachsen e.V., Allgemeinbildende und Berufsbildende Schulen
Regionales Berufswahlnetzwerk II Süd-niedersachsen - Vertiefte Studien- und Berufsorientierung in der Sekundarstufe II	Agentur für Arbeit Göttingen, Landkreis Northeim, Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR), Bildungsregion Süd-niedersachsen e.V., Landkreis Göttingen, Institut für Bildung und Erziehung gGmbH
SchulBetrieb	Bildungsregion Süd-niedersachsen e.V., ABS-Betriebe
Schulelternabende	IHK Göttingen
Spotlight-Jobkino	Landkreis Northeim
Themen- und anlassbezogene Gruppenveranstaltungen im Berufsinformationszentrum, z. B. zu Ausbildung, dualem Studium, Techniktage / Mädchentage MINT, Aktionstage Gesundheitsberufe, Branchen- und Betriebsinformationen	Agentur für Arbeit; Betriebe, Bildungseinrichtungen Gesundheitsregion Göttingen/Süd-niedersachsen, usw.
V.A.M.O.S. - Virtuell. Ausbildung. Messe. Orientierung. Schule/ Studium.	Agentur für Arbeit, MEKOM-Regionalmanagement Osterode am Harz e.V., BBS I und II Osterode
Wegweiser – Bildungsdatenbank, Bildungsatlas, Bildungswege... Schule und dann?	Bildungsregion Süd-niedersachsen e.V.

Frauen und Berufsrückkehrende

Für Frauen und Berufsrückkehrende bietet beispielsweise die *Agentur für Arbeit Göttingen* regelmäßig Veranstaltungen in Kooperation mit verschiedensten regionalen Institutionen an.

Aktuelle Initiativen in der Region sind beispielsweise die folgenden:

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
Anerkennungsberatung	IHK Göttingen
FrauenInfo Tag FIT	Agentur für Arbeit, Koordinierungsstellen Frauen / Wirtschaft, kommunale Beratungsstellen, Bildungsträger
Perspektive Wiedereinstieg Göttingen	VHS Göttingen/Osterode am Harz
Veranstaltungen für Frauen und Berufsrückkehrende während und nach einer Familienphase	Agentur für Arbeit, Koordinierungsstellen Frauen / Wirtschaft, kommunale Beratungsstellen, Bildungsträger
ViA – Vermittlung in Arbeit	Agentur für Arbeit, GUF
Wiedereinstiegsberatung	Agentur für Arbeit

Arbeitslose und Langzeitarbeitslose

Für die Qualifizierung von Arbeitslosen in den Rechtskreisen SGB II und III besteht ein strukturiertes Maßnahmenangebot zur Vermeidung und zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. *Agentur für Arbeit* und Jobcenter der *Landkreise Göttingen* und *Northeim* stimmen sich jährlich mit den örtlichen Bildungsträgern für eine gemeinsame Maßnahme- und Bildungszielplanung ab. Niedrigschwellige Angebote zur Orientierung und begleitende Coachings richten sich darüber hinaus an jene Personen, die multiple Hemmnisse für eine Vermittlung haben. Für Geringqualifizierte werden Umschulungen und Teilqualifikationen auch beschäftigungsbegleitend angeboten, um sie nachhaltig als Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Ein Weg aus der Arbeitslosigkeit kann auch die Gründung eines Unternehmens sein, welche ebenfalls durch die *Agentur für Arbeit* unterstützt werden kann.

Hierzu existieren unter anderem die folgenden Maßnahmen:

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
Maßnahmen der Qualifizierung, Begleitung/Coaching, Zuschüsse für Arbeitgeber und Gründungsförderung (Gründungszuschuss, Coaching und freiwillige Arbeitslosenversicherung)	Agentur für Arbeit



MigrantInnen

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
Berufsberatung für ausländische HochschulInnen und HochschulabsolventInnen	Agentur für Arbeit
Bildungszentrum für Zugewanderte der Stadt Göttingen (BiF)	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)
CheckIn und CheckIn-Job	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)
ESF-Projekt „Netzteil“	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR), Stadt Göttingen, AWO Kreisverband Göttingen e.V.
FairBleib Harz	Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG, Diverse TeilprojekträgerInnen
Integration Plus	IHK Göttingen, Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)
KomIn	Jobcenter Landkreis Northeim, Werkstatt-Schule e.V. Northeim
KOMPASS2	VHS Göttingen/Osterode am Harz, Gesundheitsregion Göttingen/Südniedersachsen
NeSt (Network for Studying Health and Care)	HAWK Göttingen, Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.
Unterstützung bei der Arbeitssuche, Arbeitsvermittlung, Beratung und Kostenübernahme bei Anerkennungsverfahren, internationales Recht der Arbeitslosenversicherung (z. B. „Mitnahme von Leistungsansprüchen“ in das / aus dem EU-Ausland)	Agentur für Arbeit
Willkommen in Göttingen – WiG	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)
„Willkommen im Beruf“ im Rahmen des landesweiten Programms „Start-Guides“ des niedersächsischen Wirtschaftsministeriums	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)
ZORA	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)

Menschen mit Behinderung

Für arbeitssuchende Menschen mit Behinderung existieren verschiedene Angebote und Formate. Die *Agentur für Arbeit Göttingen*, *Beschäftigungsförderung Göttingen* und Wohlfahrtsverbände bieten eine spezielle Betreuung für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, sowie auch für potenzielle ArbeitgeberInnen an. Außerdem veranstaltet die *Agentur für Arbeit Göttingen* jährlich einen Bewerbungs-Workshop, der sich nach den Bedürfnissen von Frauen mit Behinderung richtet.

Darüber hinaus bestehen die folgenden Maßnahmen:

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
Bewerbungsworkshops	Agentur für Arbeit
Förderung im Rahmen beruflicher Rehabilitation für Menschen mit Beeinträchtigung, z. B. Berufsvorbereitung, Ausbildungsbegleitung, Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse, Probearbeit	Agentur für Arbeit
Mittendrin	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR) , Agentur für Arbeit
spezielle Betreuung für Arbeitnehmer mit Behinderung (Integrationsfachdienst)	AWO Kreisverband Göttingen e.V., AWO Göttingen gGmbH

StudentInnen, HochschulabsolventInnen und StudienabbrecherInnen

Um HochschulabsolventInnen gezielt auf das Berufsleben vorzubereiten, sowie auch Studienabbrechende durch beispielsweise Quereinstiege in regionale Unternehmen für einen Verbleib in der Region zu bewegen, werden diverse Leistungen in Kooperationen von *Hochschulen*, *Wirtschaftsförderungen* und der *Agentur für Arbeit Göttingen* angeboten:

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
Beratungssprechtage in der Universität Göttingen (3x wöchentlich)	Agentur für Arbeit
Betriebsexkursionen	Universität Göttingen
GÖtrain	Agentur für Arbeit, PFH mtec-akademie
Netzwerk Neustart voraus, Neustart Voraus Einzelcoachings	IHK Göttingen, Agentur für Arbeit, Studienberatungen (Georg-August-Universität Göttingen, HAWK Göttingen, PFH Göttingen), Psychosoziale Beratungsstelle der Universität Göttingen, Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen, Jobcenter der Landkreise Göttingen und Northeim, Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)
PraxisBörse – Die Job- und Karrieremesse der Universität Göttingen	Universität Göttingen, regionale Wirtschaftsunternehmen, IHK Göttingen, GWG, WRG, Agentur für Arbeit
Projekt Studienaussteiger (ESF-Bundesprogramm JOBSTARTER-plus)	Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen
Süd-niedersachsenInnovationsCampus (SNIC)	Süd-niedersachsenStiftung, Kammern, Gebietskörperschaften und kommunale Wirtschaftsförderungen, Partner aus der regionalen Wirtschaft, regionale Hochschulen
UNITE - Gemeinsam lernen und studieren in Ein-richtungen der öffentlichen Gesundheit	Gesundheitsregion Göttingen/Süd-niedersachsen Universität Göttingen, HAWK Göttingen, PFH Göttingen

Regionale Unternehmen und Beschäftigte

Auch die Unterstützung von regionalen Unternehmen und Beschäftigten, vor allem in Hinblick auf ausländische Kräfte, wird von den Mitgliedern des Fachkräftebündnisses und verschiedenen KooperationspartnerInnen mit vielfältigen Initiativen begleitet. Mit dem TOPAS-Label der *SüdniedersachsenStiftung* besteht eine standardisierte, auditierte Zertifizierungsmöglichkeit für Unternehmen als Top-Arbeitgeber der Region. Darüber hinaus begleitet die Agentur für Arbeit Unternehmen bei den Herausforderungen der Rekrutierung und Qualifizierung im Kontext von Digitalisierung, Demografie und Nachhaltigkeit.

Es existieren unter anderem die folgenden Maßnahmen:

Initiative	TrägerInnen /PartnerInnen
Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit	Agentur für Arbeit, Jobcenter im Landkreis Northeim
Beratung und Förderung von Beschäftigtenqualifizierung (BQ)	Agentur für Arbeit
Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE)	Agentur für Arbeit
Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber zur Personalgewinnung	Jobcenter Landkreis Göttingen
TOPAS	SüdniedersachsenStiftung

Die vorstehend gelisteten Initiativen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie vermitteln jedoch bereits einen Eindruck über die vielfältigen Bestrebungen, die in der Region zur Verbesserung der Fachkräftesituation bestehen.

5. GESTALTUNG DER KÜNFTIGEN FACHKRÄFTESICHERUNG

Die Netzwerkstruktur des Fachkräftebündnis Südniedersachsen hilft, Lücken in der Fachkräftesicherung zu identifizieren und diese mit geeigneten Maßnahmen zu schließen. So wird ein abgestimmtes Vorgehen möglich und die Effektivität der einzelnen Maßnahmen verbessert. Doppelstrukturen können vermieden und bestehende Angebote bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Vom Fachkräftebündnis Südniedersachsen werden insbesondere drei Transformationsprozesse in den kommenden Jahren als vordringliche Herausforderungen für die Region erachtet: (1) Die demografische, (2) die digitale und (3) die ökologische Transformation. Diese Megatrends erfordern dringend Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sowie

Megatrend 1: Demografische Transformation

Die Arbeitsmarktregion Göttingen ist bereits heute überdurchschnittlich stark vom demografischen Wandel betroffen. Die Bevölkerung wird bis zum Jahr 2040 um bis zu 15 % zurückgehen und die Altersgruppe der zwischen 15- und 70-Jährigen um 8,5 Prozentpunkte abnehmen (bundesweit sind es lediglich 6,5 Prozentpunkte) (vgl. Zika et al., 2021, S. 7). Gleichzeitig steigt der Anteil der Personen über 70 Jahren um mehr als 7 Prozentpunkte auf 25,2 % (bundesweit 21,7 %). Ein marginaler Anstieg ist in der Gruppe der unter 15-Jährigen (+1 Prozentpunkte) zu verzeichnen (vgl. Zika et al., 2021, S. 9). Einer zunehmend alternden Bevölkerung steht damit eine zu geringe Zahl an nachfolgenden, jungen Erwerbspersonen für den hiesigen Arbeitsmarkt gegenüber. Verstärkt wird diese Arbeitskräftelücke durch Abwanderungen des Erwerbspersonenpotenzials, zumeist von jüngeren Erwerbspersonen aus ländlicheren Gebieten (vgl. Zika et al., 2021, S. 10). Des Weiteren ist durch die allgemeine Verschiebung der Altersstruktur in der Bundesrepublik Deutschland eine Anhebung des Renteneintrittsalters zu erwarten (vgl. Pimpertz, 2021), wodurch für ArbeitgeberInnen die Frage nach adäquatem Umgang mit älteren Erwerbspersonen, vor allem in Bezug auf Themen wie ArbeitnehmerInnengesundheit und Weiterbildung, weiter in den Fokus rückt. Wenn die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, wird sich die bisherige Entwicklung der Altersverschiebung mit drastischen Folgen auf den

deren regionale Entwicklung. Dies begründet sich unter anderem in der drastisch voranschreitenden Alterung der hiesigen Bevölkerung, in gesamtgesellschaftspolitischen Forderungen nach konkretem Klimaschutz, und im digitalen Fortschritt, der viele Berufe in der Arbeitsmarktregion zunehmend substituierbar macht. In den kommenden Jahren werden wirksame Maßnahmen zur sinnvollen Gestaltung der Prinzipien guter Arbeit unter sich verändernden Einflussfaktoren der Arbeitsumwelt erforderlich. Die daraus abzuleitenden, arbeitsmarktbezogenen Ziele und Instrumente bedingen einander, weshalb ihre Betrachtung ganzheitlich und keinesfalls unabhängig erfolgen sollte.

Arbeitsmarkt zeigen. Zunächst werden ArbeitgeberInnen in der Region vor der Herausforderung stehen, die entstandenen Lücken in ihrer Personaldecke zu schließen. Aufgrund der demografischen Transformation ist dann ein adäquater Umgang mit zunehmend älteren MitarbeiterInnen zu entwickeln. Die Implementierung gesundheitlicher Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz und der Umgang mit altersbedingten Erkrankungen von Beschäftigten werden immer bedeutender. Speziell im Zusammenhang mit der digitalen Transformation werden altersgerechte Weiterbildungen in ihrer Notwendigkeit noch weiter zunehmen, um Teilhabechancen zu erhalten.

Der demografische Wandel trägt des Weiteren entscheidend dazu bei, dass in einigen Branchen eine verstärkte Arbeitskräftenachfrage zu verzeichnen sein wird. Die immer älter werdende Bevölkerung bedarf einer Ausweitung der medizinischen Versorgung und angegliederter Branchen, allen voran im Gesundheits- und Pflegesektor. Dieser bietet außerdem das Potenzial, in den kommenden Jahren zu einem maßgeblichen Beschäftigungsmotor in der Region zu werden (vgl. Zika et al., 2020). Dies kann jedoch nur durch verstärkte internationale Rekrutierung gelingen, um den Arbeits- und Fachkräfte-Engpass abzumildern. Allerdings wird der zusätzliche Bedarf, beispielsweise an Personal in Pflegeeinrichtungen, aufgrund der dramatischen Altersverschiebung nicht allein durch Zuwanderung gedeckt werden können (vgl. Zika et al., 2021, S. 3).

Die Region steht mit Blick auf die demografische Transformation also vor den folgenden Herausforderungen:

- Eine alternde Bevölkerung erfordert, jungen Menschen mit effizienten ausbildungspolitischen Maßnahmen eine berufliche Perspektive in der Region zu vermitteln.
➡ Das kann eine entsprechend ausgerichtete **berufliche Bildung** leisten.
- Mit dem Ausgleich der fehlenden Fachkräfte durch angepasste Personalbeschaffungswege rücken Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration in den Fokus.
➡ Das unterstützen Maßnahmen zur **Rekrutierung**, die auf den dauerhaften Verbleib der attrahierten Kräfte einwirken.
- Die Aktivierung der Stillen Reserve und die adäquate Gestaltung der Arbeitsumgebung haben einen positiven Effekt auf die allgemeine Fachkräftesituation.
➡ Dieses, an individuelle Umstände und Lebensphasen angepasste, Vorgehen fördert die **Arbeitsmarktintegration aller Erwerbsfähigen**.
- Vor dem Hintergrund der demografischen Transformation ist es notwendig, junge Menschen in der Region zu halten, Unternehmen in die Region zu locken und Fachkräfte zu sichern.
➡ Relevant wird dann die effiziente Bindung von **ArbeitnehmerInnen und Unternehmen an die Region**.

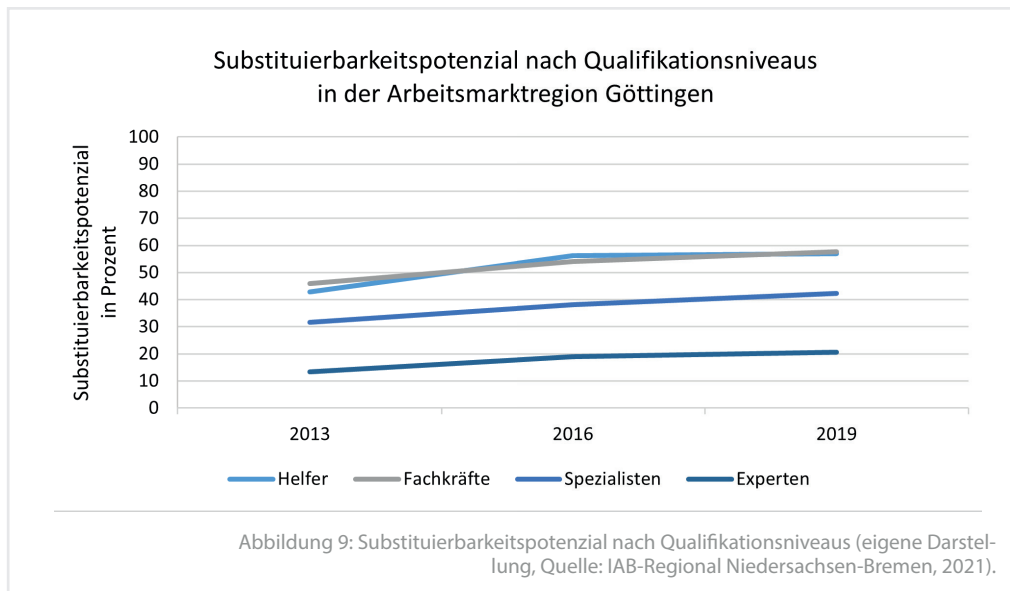
Megatrend 2: Digitale Transformation

„Schön hier, nur leider kein WLAN“, so wurde bereits vor einigen Jahren ein Computer-Stick für die mobile Internetnutzung beworben. Videokonferenzen und Home-Office werden durch die Digitalisierung von Arbeitsabläufen die weitere Entkopplung von Arbeitsstelle und Wohnsitz einleiten (vgl. IAB-Stellungnahme, 2020, S. 7 f.). Das hat durch die Corona-Pandemie noch einmal zusätzlich an Fahrt aufgenommen: Die Arbeitswelt wird verstärkt flexibilisiert und die physische Bindung von MitarbeiterInnen an den Unternehmensstandort weiter aufgelöst. Dies verstärkt mutmaßlich die Abwanderungen aus der Region und reduziert das Pendelverhalten in die Region (vgl. Zika et al., 2021, S. 10). Außerdem wird die Attraktivität eines Standortes zusehends durch die Verfügbarkeit eines stabilen und schnellen Internetzugangs bestimmt: Damit Südniedersachsen im Wettbewerb um Fachkräfte konkurrenzfähig bleiben kann, ist eine aktiv vorangetriebene Digitalisierung mit der flächendeckenden Implementierung von modernster Internet-Technologie notwendig (vgl. IAB-Stellungnahme, 2020, S. 7 f.). Durch den sich immer schneller vollziehenden, digitalen Wandel, verändern sich auch die Berufsbilder,

Arbeits- und Geschäftsmodelle werden zunehmend digital. Dies hat zur Folge, dass sich Arbeitsprozesse durch Automatisierung stark verändern: Neue Arbeitsplätze entstehen, viele werden jedoch durch den Einsatz von digitalen Technologien gänzlich wegfallen. Seit 2013 ist das Substituierbarkeitspotenzial von Berufen im Agenturbezirk Göttingen kontinuierlich gestiegen, und diese Entwicklung schreitet immer schneller voran. Insgesamt sind im Jahr 2019 schon 32,9 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von einer möglichen Substitution ihrer Berufe betroffen, im Landkreis Northeim sind es sogar 35,9 % (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 13). Dieser Anstieg betrifft alle Qualifikationsstufen, jedoch lassen sich zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus zur Tätigkeitsausübung unterschiedliche Entwicklungen feststellen (s. Abb. 9): Vor allem sind Helfertätigkeiten, die keine spezielle Qualifikation erfordern, betroffen, und Personen, welche leichte Anlernertätigkeiten ausüben, zunehmend von Arbeitsplatzverlusten bedroht. Unterschiede im Substituierbarkeitspotenzial zeigen sich auch in den Branchen, wo besonders die Sicherheits- und Handelsberufe sowie unternehmensnahe Dienstleistungen betroffen sind. Das Bauwesen und

soziale Dienstleistungen weisen hingegen ein geringeres Potenzial auf, Berufe, die den digitalen Wandel im Unternehmen begleiten, wie z. B. IT-Fachleute, werden in Zukunft verstärkt nachgefragt (vgl. Agentur für Arbeit, 2021, S. 16). Somit gilt, die Kompetenzen junger Menschen mit den veränderten Bedarfen in Einklang zu bringen, und Tätigkeiten in Berufen mit sich abzeichnendem Mangel

als langfristige Chance zu positionieren. Hierunter fallen mit Blick auf das Substituierbarkeitspotenzial beispielsweise die Ausbildungsberufe im handwerklichen und Gesundheitsbereich. Diese böten aktuell eine sichere berufliche Perspektive und sollten proaktiv durch berufliche Orientierung beworben werden, um die rückläufige Entwicklung indirekt und mittelbar positiv zu beeinflussen.



Die adäquate Anpassung der Kompetenzen von Beschäftigten an die sich verändernden Prozesse, mithilfe von kontinuierlichen Schulungen, ist ebenso notwendig, wie die Qualifizierung von Arbeitslosen und Geringqualifizierten. Dies gilt wesentlich auch in der Anwendung digitaler Techniken, sodass diese in einer sich kontinuierlich verändernden Arbeitswelt anschlussfähig bleiben.

Die Region steht mit Blick auf die digitale Transformation also vor den folgenden Herausforderungen:

- Die Digitalisierung verändert die Berufsfelder und ihre Anforderungsstrukturen, darauf sind vor allem junge Menschen frühzeitig vorzubereiten und Beschäftigte weiterzubilden.
 - ➔ Durch **berufliche Bildung** können die beruflichen Chancen in den sich verändernden Branchen klar aufgezeigt werden.
- Eine Entkopplung von Wohn- und Arbeitsort nimmt durch digitales Arbeiten zu, diese Entwicklung darf nicht zu Abwanderung von Erwerbspersonenpotenzial führen.
 - ➔ Durch geeignete **Rekrutierungsmaßnahmen** muss positiver Einfluss auf die Zuwanderungsrate genommen werden.
- Weiterbildung und Qualifizierungen von Beschäftigten und Erwerbslosen an die sich verändernde Arbeitswelt sind notwendig.
 - ➔ Durch kontinuierliche Anpassung der Kompetenzen kann die **Arbeitsmarktintegration aller Erwerbsfähigen** gelingen.
- Die Sicherung der Fachkräftesituation erfolgt mit zunehmender Digitalisierung künftig auch mithilfe der „Internetfähigkeit“ eines Standorts.
 - ➔ Indem der Einsatz von moderner, zukunftsfähiger Internet-Technologie möglich ist, wird ebenfalls eine **Bindung an die Region** erzielt.

Megatrend 3: Ökologische Transformation

Das tendenziell stärker werdende ökologische Bewusstsein, die Forderung nach verantwortungsvollem Umgang mit Ressourcen, und das Bestreben, individuell nachhaltiger zu leben, wird zunehmend im politischen und wirtschaftlichen Handeln Ausdruck finden. Gerade für jüngere Personengruppen rückt eine umweltverantwortliche, nachhaltige Lebens- und Arbeitsweise in den Fokus (vgl. Bellmann et al., 2020). Unternehmen, die ein ökologisches Geschäftsmodell verfolgen oder einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt durch entsprechende Arbeitsmodelle pflegen, werden für diese Zielgruppe zunehmend attraktiv. Der Einsatz klimaschonender Technologien und Denkweisen führt somit in Unternehmen zu positiver Image-Wahrnehmung und einer verbesserten Sichtbarkeit bei jungen Erwerbszielgruppen (vgl. Brödner et al., 2021, S. 8). Mit dem Ziel der nachhaltigen Versorgung der Arbeitsregion mit qualifizierten Kräften sind unternehmensseitig entsprechende Personalbeschaffungsmaßnahmen notwendig. Zunächst werden mit der vermehrten Schaffung von Arbeitsplätzen bis etwa ins Jahr 2030 positive Arbeitsmarkteffekte durch die Umsetzung

von Klimaschutzziele prognostiziert (vgl. Mönning et al., 2020, S. 40 f.). Dies betrifft zunächst alle Qualifikationsniveaus und wird sich im Zeitverlauf auf eine verstärkte Nachfrage von höherqualifizierten Fachkräften manifestieren, um den weiteren Strukturwandel durch die Klimaverordnungen zu bewältigen (vgl. Mönning et al., 2020, S. 40). Allerdings muss insgesamt von einem stärkeren Arbeitsplatzabbau ausgegangen werden.

Außerdem kann durch die Digitalisierung der Arbeitswelt die Verbindung zwischen Arbeits- und Lebensmittelpunkt aufweichen. Dies wird für Unternehmen auch mit Kosteneinsparungen einhergehen, da sie weniger Büroflächen vorhalten müssen. Aufseiten der ArbeitnehmerInnen entfällt der kosten- und zeitintensive Weg zur Arbeit, und die Umweltbelastung durch Pendlerfahrten zum Arbeitsort nimmt ab. Dies sind positive Effekte zugunsten der ökologischen Nachhaltigkeit, welche es gezielt als Standortvorteil zu nutzen und öffentlich zu bewerben gilt. Insofern greifen die transformativen Prozesse von Digitalisierung und ökologischem Bewusstsein offen ineinander.

Die Region steht mit Blick auf die ökologische Transformation also vor den folgenden Herausforderungen:

- Die Anforderungen an Qualifikationen bestehender Berufe verändern sich, neue Berufe entstehen.
➡ Veränderungen sind jungen Menschen durch entsprechende **berufliche Bildung** aufzuzeigen und ihre Kompetenzen frühzeitig festzustellen.
- Der Einsatz grüner Technologien und Denkweisen führt in Unternehmen zu Innovationen, positiver Image-Wahrnehmung und einer verbesserten Sichtbarkeit bei jungen Erwerbszielgruppen.
➡ Dies ermöglicht neue Wege der **Rekrutierung** und bindet entsprechende Fachkräfte.
- Anpassungsqualifizierungen und Weiterbildungen sind mit Blick auf wirtschaftliche ökologische Verantwortung und daraus resultierende Veränderungen der Arbeitsweise nötig.
➡ Somit ist auch im Bereich der ökologischen Transformation die dauerhafte **Arbeitsmarktintegration aller Erwerbsfähigen** abhängig von angepassten Qualifizierungen.
- Mit Blick auf den zunehmend klimabewussten Umgang mit Ressourcen, sind transformative Prozesse aktiv zu begleiten.
➡ Prognosen verweisen darauf, dass dies auf jüngere Zielgruppen maßgeblich attrahierende Wirkung hat und somit die **Bindung an die Region** stärken kann.

6. DAS HANDLUNGSKONZEPT DER FACHKRÄFTESTRATEGIE

Das Handlungskonzept der Fachkräftestrategie leitet die, für die Region in den kommenden Jahren als zentral identifizierten, transformativen Megatrends (**Kapitel 5**) in vier Handlungsfelder ab: (1) Berufliche Bildung, (2) Rekrutierung, (3) Arbeitsmarktintegration aller Erwerbsfähigen und (4) Bindung an die Region. Diese Handlungsfelder sind eng miteinander verzahnt und bedingen sich gegenseitig. Im partizipativ durchgeführten Entwicklungsprozess der Strategie wurden daraus eine Vision und eine Mission abgeleitet: Das visionäre Ziel der Fachkräftestrategie 2021 bis 2024 ist die Unterstützung der Arbeitsmarktregion bei der nachhaltigen Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften und der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen. Die Mission ist es, mit konkreten, praxisnah ausgestalteten Projekten, die aus diesen Handlungsfeldern resultieren, das Erwerbspersonenpotenzial der Region zu heben, zu fördern und zu halten, sowie

ArbeitnehmerInnen zu befähigen, sich in der digitalen und dezentralen Arbeitswelt von morgen besser zurecht zu finden. Die Querschnittsinstrumente sind eine *bedarfsgerechte Qualifizierung*, die sich nach den individuellen Qualifikationsniveaus sowie dem persönlichen Hintergrund der Individuen richtet und lebenslanges Lernen ermöglicht. Des Weiteren die *nachhaltige Gestaltung* der Arbeit, was im Sinne von ökologisch nachhaltig, aber auch als dauerhaft zu verstehen ist, außerdem Diversität und *gesundheitliche Prävention*, die sich unter anderem auf die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen bezieht, sowie auf die Gleichstellung aller Geschlechter und kulturelle Vielfalt. Schlussendlich verhilft die stetige Verbesserung der internen Strukturen und Prozesse des Fachkräftebündnisses den definierten Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie zu ihrem Erfolg. Aus diesem Handlungskonzept leitet sich der Rahmen zur Fachkräftesicherung der Region ab.

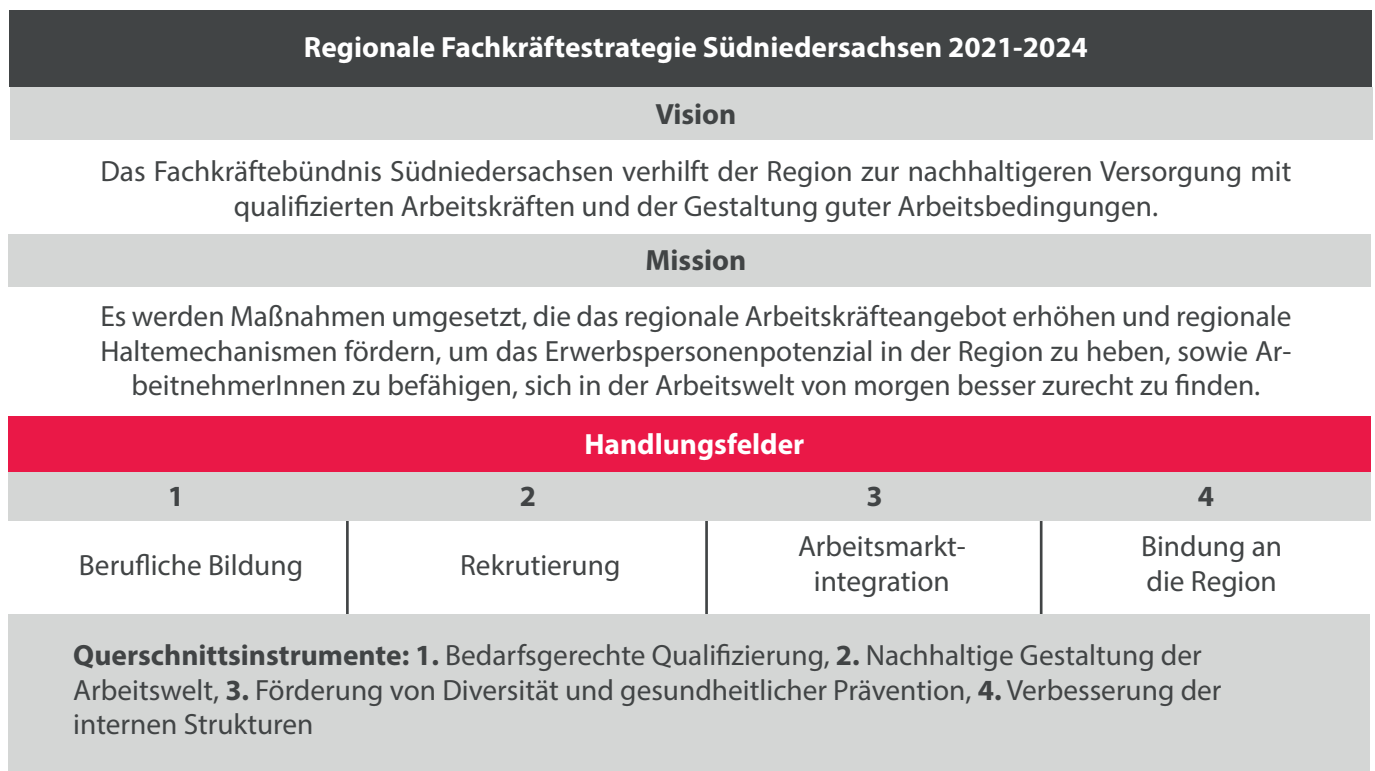


Abbildung 10: Handlungskonzept zur Regionalen Fachkräftestrategie (eigene Darstellung).

Es sollen konkrete Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern flexibel und zugleich zielorientiert durch die Mitglieder entwickelt werden. Das Fachkräftebündnis forciert eine schnelle und bedarfsorientierte Anpassung an die sich verändernde Arbeitswelt. Beschäftigungen müssen hierzu ausgeweitet, durch Qualifizierung und weitere integrative Maßnahmen nachdrücklich aufrecht erhalten, sowie fair gestaltet werden. Innerhalb der transformativen Prozesse bieten die abgeleiteten

Handlungsfelder langfristige Orientierung. Diese Struktur bietet vor allem mit Blick auf die anhaltende Corona-Pandemie sinnvolle Flexibilität, um auf aktuell nicht absehbare Entwicklungen mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren. Auf Herausforderungen, die im Zusammenhang der Pandemie stehen, wird in den Handlungsfeldern gesondert eingegangen, was allerdings nicht als Einschränkung der Anwendungs- und Handlungsmöglichkeiten zu verstehen ist.



Handlungsfeld 1: Berufliche Bildung

Mit dem Begriff der Beruflichen Bildung meint die Fachkräftestrategie die schulische Vorbereitung, Ausbildung bzw. erste Berufserfahrung, oder Vorab-Bildung. Damit werden im Handlungsfeld vornehmlich junge Erwerbsfähige und SchülerInnen, sowie Hochschulabsolventen, StudienzweiflerInnen oder -abbrecherInnen in den Fokus gerückt. Hinzu kommen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer Umorientierungsphase, sowie AusbildungszweiflerInnen oder -abbrecherInnen.

Mit großer Deutlichkeit muss der spätere berufliche Nutzwert von Wissen hervorgehoben werden, **sodass der direkte Bezug von Lernen und Arbeiten einen Mehrwert** in der Berufsorientierung schafft. Die Frage „Wozu brauche ich dieses Wissen denn später...?“ sollte klar und zielgruppengerecht beantwortet werden. Dafür sind regelmäßige Praxisbesuche von Schulklassen, beispielsweise in Handwerksbetrieben und umgekehrt, denkbar, um den praktischen Nutzwert von theoretischem Wissen aufzuzeigen. Zudem ist die Verzahnung von Hochschulen und regionaler Wirtschaft hinsichtlich akademischer Lehre und ihrer praktischen Anwendung zu intensivieren, indem unter anderem regionale UnternehmensvertreterInnen und ArbeitnehmerInnenverbände in Lehrveranstaltungen über konkrete Beispiele referieren, oder Studienarbeiten vermehrt praktisch begleitet werden. Im Rahmen der Berufsorientierung muss schulisches Wissen und praktischer Nutzen auch **Gründungsvorhaben** junger Menschen aufgreifen und fördern. Hier sind

Der Entwicklung geeigneter ausbildungspolitischer Maßnahmen kommt eine zentrale Rolle in unserem Handlungskonzept zu: Die Steigerung der Attraktivität der Ausbildungsberufe besitzt hohe Priorität zur Fachkräftesicherung, denn die Analyse der vorherigen Kapitel zeigt den fortbestehenden dringenden Handlungsbedarf auf.

Rollenvorbilder, die beispielsweise in Schulen und Hochschulen ihre Gründungen vorstellen und den eigenen beruflichen Werdegang zielgruppengerecht aufzeigen, denkbar. Somit könnten Hemmschwellen aufseiten der jungen Menschen frühzeitig abgebaut werden. Erforderlich ist außerdem die gezielte betriebswirtschaftliche Kompetenzentwicklung, um Gründungsinteressen auch administrativ zu unterstützen.

Aus dem Projekt *Regionales Fachkräftemarketing* wurde der positive Nutzen von Werbemaßnahmen deutlich. Im Hinblick auf die berufliche Bildung von jungen Menschen kann durch das **Bewerben von Branchen und Berufen** das Bewusstsein für die Entwicklungsmöglichkeiten in regionalen Ausbildungsberufen geschärft und mithilfe von positiven Rollenvorbildern der Abbau von Zugangshürden, wie z. B. Geschlechterklischees, unterstützt werden. Ein zu etablierendes Patensystem, von beispielsweise Auszubildenden und SchülerInnen, kann zusätzliche

Unterstützung in Fachfragen bieten und Sicherheit geben. Durch die fachkräftebezogene Bewerbung von Branchen und Berufen wird auch die Sichtbarkeit der regionalen Unternehmen gesteigert, welches die positive Wahrnehmung der Arbeitsmarktregion fördert und somit wiederum als regionaler Haltemechanismus fungiert.

Ein weiterer Fokus des künftigen Handlungskonzepts zielt auf Personen, die eine Ausbildung absolvieren, oder gerade absolviert haben, und sich am Beginn ihres Berufslebens bereits **beruflich umorientieren** möchten. Es sollen damit auch StudentInnen angesprochen werden, die im Begriff sind, die Hochschule ohne Abschluss zu verlassen. Um dieses Potenzial in der Region heben zu können, müssen etwaige Zweifel mit dem Aufzeigen alternativer, beruflicher Perspektiven behoben werden. Zu berücksichtigen sind Maßnahmen, die persönliche Versagensängste der Betroffenen aus Gründen des Zweifels und der Perspektivlosigkeit bewältigen. Dafür sind bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote, etwa mit psychologischer Begleitung, auszubauen, und Unternehmen für einen aktiveren und öffentlichkeitswirksamen Abbau von Zugangshürden zu sensibilisieren. Dies schafft eine Durchlässigkeit für den niedrigschwelligen Quereinstieg. Auch mithilfe eines **verstärkten Einbezugs der Wirtschaft** müssen Maßnahmen zum **Abbau von Hürden, Berührungs- und Versagensängsten** praktisch begleitet werden. Alternative Berufswege können in direktem Austausch eruiert und erprobt werden. Positiv wirkt dies vor allem auf Engpassberufe des Gesundheitswesens und Handwerks ebenso wie auf die stark ansteigenden Bedarfe im IuK-/IT-Bereich, welche häufig mit Vorurteilen oder Stereotypen belegt sind. Diese werden vor dem Hintergrund der digitalen Transformation bereits heute vermehrt nachgefragt und sind für Unternehmen zunehmend von Bedeutung. Das berufliche Potenzial der entsprechenden Ausbildungsberufe ist jungen Menschen frühzeitig vorzustellen. Dies geschieht aktuell mit dem *Projekt IT macht Schule 2.0* der *SüdniedersachsenStiftung*. Um eine Vergrößerung der bereits bestehenden Personallücken zu vermeiden, ist allerdings ist die künftige Ausweitung der Initiativen dringend notwendig. Das Augenmerk muss dabei auf der Aktivierung der jungen Zielgruppe als künftige Fachkräfte liegen, was ein konzertiertes Vorgehen von Wirtschaftsförderungen, Bildungsinstitutionen und Kommunen erfordert. Idealerweise werden entsprechende Bemühungen in Verbindung mit einer regionalen Standortvermarktung geschaltet, die einen Schwerpunkt auf Wirtschaftsmarketing setzt.

Die Möglichkeiten der Berufsorientierung an Schulen durch die geschulten Lehrkräfte sind, neben ergänzenden, außerschulischen Maßnahmen in der regionalen Wirtschaft, durch den Einbezug der Eltern, sowie digitalen Lösungen, maßgeblich. Innerhalb der internet- und technologieaffinen Zielgruppe ermöglicht der Einsatz von digitalen Technologien im Rahmen der Berufsorientierung enorme Potenziale in Bezug auf die Vermittlung von Informationen zu Ausbildungsberufen und der benötigten Kompetenzen. Durch Smartphone-Apps können Ausbildungsberufe niedrigschwellig und zielgruppengerecht vorgestellt, und das frühzeitige Erkennen und Fördern der berufsbezogenen Kompetenzen von jungen Menschen vereinfacht werden. Durch den **niedrigschwelligen Zugang** zu beispielsweise Berufsinformationen, interessanten Berufsbildern und benötigten tätigkeitsrelevanten Kompetenzen, lässt sich eine verbesserte Wahrnehmung von Ausbildungsberufen erzielen. Die digitalisierte Berufsorientierung von SchülerInnen an einem mobilen Endgerät ist geeignet, auf eine zeitgemäße Weise die Attraktivität und die Perspektiven auf dem regionalen Ausbildungsmarkt für junge Menschen darzulegen. Gleichzeitig können sich die ausbildenden Unternehmen der Region positionieren und die Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb aufzeigen. Durch digitalisierte Unterstützung in der Berufsorientierung, welche die frühzeitige Kompetenzentwicklung mithilfe zielgruppengerechter Ansprache fokussiert, ließe sich darüber hinaus ein positiver Effekt auf die Abbruchquoten in Studium und Ausbildung erzielen. Diese werden sich anhand von Algorithmen von digitalen Technologien perspektivisch verringern, da frühzeitig die **Passgenauigkeit von Ausbildungsberuf bzw. Studiengang und späterem Berufswunsch** erhöht werden kann. Weitere Möglichkeiten liegen in der Bündelung der bestehenden Informationen und Maßnahmen zur Berufsorientierung, wie beispielsweise den Jugendberufsagenturen und Angeboten der *Bildungsregion* über eine digitale App-Lösung. Dieses „**Suche/Biete**“-**Nutzungsprinzip** ähnelt dem bereits bestehender mobiler Apps, die Angebot und Nachfrage zueinander bringen. Sinnvoll erscheint die Verknüpfung zur mobilen Jobbörse-App der *Agentur für Arbeit*.

Vor allem dem Erwerbspersonenpotenzial der jüngeren Generationen müssen die Chancen bei Unternehmen der Region in Berufsfeldern mit Bezug zur ökologischen Transformation klarer kommuniziert werden. Dies sollte in Kooperation mit den regionalen Schulen erfolgen, um den Strukturwandel durch die Klimaveränderungen, sowie die Möglichkeiten, die sich im beruflichen Umfeld daraus ergeben, frühzeitig zu

vermitteln. Es wurde deutlich, dass für die Klima-, Energie- und Verkehrswende gut aus- und weitergebildete Fachkräfte benötigt werden. Dazu gehört auch die Vermittlung zu den beruflichen Perspektiven und der erforderlichen **Kompetenzen in „grünen“ Berufen im Rahmen der Berufsorientierung**. Das Fachkräftebündnis kann durch seine Netzwerkstruktur diesen themenspezifischen Austausch von Schulen mit KMU in der Region nennenswert unterstützen und bei entsprechenden Maßnahmen informierend zur Seite stehen. Die *PFH Private Hochschule Göttingen* leistet mit dem im Fachkräftebündnis geförderten Pilotprojekt

Circular Entrepreneurship Education, bereits einen Beitrag zur Berufsorientierung in den Schulen Südniedersachsens. An teilnehmenden Schulen werden den SchülerInnen die Schwerpunkte Fachkräftebindung, Innovation, Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft nähergebracht, um ihre Fertigkeiten zu Nachhaltigkeits- und Kreislaufwirtschaftsthemen zu entwickeln und zu erproben. Um die nachhaltige Entwicklung der künftig benötigten Kompetenzen zu gewährleisten, ist ein unterstützender Feedbackgeberpool von VertreterInnen der regionalen Wirtschaft, beispielsweise im Sinne eines Mentorenprogramms zwischen Unternehmen und Schulklassen, zu etablieren.

Exkurs zu den Herausforderungen im Handlungsfeld 1 im Kontext der Pandemie:

Handlungsbedarf 1:

Zu den seit Jahren rückläufigen Zahlen der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze kommt während der Corona-Pandemie eine sinkende Zahl an gemeldeten Ausbildungsstellen, darüber hinaus sind die Folgen der Kurzarbeit für ausbildende Betriebe und auf laufende Ausbildungsverträge nicht absehbar (IAB-Stellungnahme, 2020, S. 11). Doch lassen sich bereits jetzt Lücken in der Kompetenzvermittlung sowie mangelnde Betreuung von Auszubildenden als mögliche Folgen der Schließungen von Berufsschulen und Kurzarbeit in den ausbildenden Betrieben formulieren. Hier ist (insbesondere abschlussgefährdeten) Auszubildenden mit gezielten Maßnahmen Unterstützung anzubieten: Kompetenzlücken sind durch die zusätzliche **Bereitstellung von Lehrersatzangeboten** zu schließen. Zudem müssen außerbetriebliche Chancen aufgezeigt werden (hierfür wurde bereits mit dem Sonderprogramm Startklar in die Zukunft von Bund und Land Niedersachsen eine Initiative geschaffen). Es sind überdies in der Region langfristig angelegte Maßnahmen zu ergreifen, die den erfolgreichen Abschluss oder – wo nötig – den Verbleib im Betrieb unterstützen. Durch **zusätzliche inner- und außerbetriebliche Förder- und Beratungsangebote sind Karrierewege zu erhalten**.

Dabei sollte, wie beispielsweise in unterstützenden Coachings, nicht nur zu alternativen Berufswegen beraten, sondern auch Versagensängste abgebaut werden.

Handlungsbedarf 2:

Die Schließung von Schulen ist für SchülerInnen in den allgemeinbildenden Schulen dramatisch: Da über viele Monate hinweg die grundlegende Wissensvermittlung nur über digitale Angebote erfolgte, zeigen sich bereits Nachteile für sozial schwächer gestellte SchülerInnen; Besonders bei denen, die nicht über die technischen Voraussetzungen oder Anwenderkenntnisse, welche für einen Distanzunterricht durch Schulschließungen erforderlich sind, verfügen. Ebenso wirkt das veränderte Lernumfeld negativ auf die Vermittlung von Wissen, wodurch sich Nachteile im Rahmen der Beschulung sowie Kompetenzentwicklung zur späteren Erwerbstätigkeit ergeben (vgl. Leopoldina, 2021, S. 23 ff.). Im Hinblick auf künftige Teilhabe, die maßgeblich auch auf den sozialen Aufstiegsmöglichkeiten in Verbindung mit einem qualifizierenden Schulabschluss fußt, sind zeitnah und langfristig angelegte, unterstützende Angebote für SchülerInnen aus sozial schwächerem Umfeld zu ergreifen.



Handlungsfeld 2: Rekrutierung

Es ist bereits dargelegt worden, dass der Fachkräftebedarf in einigen Branchen in Südniedersachsen nicht mehr allein mit dem vorhandenen Erwerbspersonenpotenzial gedeckt werden kann. Die gezielte Rekrutierung von regionsfremden Erwerbspersonen ist eine richtungsweisende Notwendigkeit der Arbeitsmarktregion Südniedersachsen. Das Handlungsfeld Rekrutierung berücksichtigt deshalb alle Maßnahmen, die das regionale Arbeitskräfteangebot durch Zuwanderung erhöhen, wodurch dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegen gewirkt werden kann. Adressiert werden damit sowohl Personen aus anderen Regionen Deutschlands, sowie jene aus internationaler Zuwanderung. Im Fokus des Handlungsfelds 2 stehen deshalb Maßnahmen zur Etablierung einer nachhaltig erfolgreichen Willkommenskultur, zur Ausweitung von Personalbeschaffungskanälen und der einhergehenden Unterstützung von KMU, speziell in den ländlichen Räumen. Dies gilt in besonderem Maß für die IuK- bzw. IT-Berufe, sowie für Berufe, die im Rahmen der ökologischen Transformation entstehen (vgl. Zika et al., 2021, S. 12).

Mit der internationalen Rekrutierung rückt maßgeblich die **Entwicklung einer ganzheitlichen Willkommenskultur** in den Fokus, welche sich nicht nur auf die einzelne Fachkraft beschränkt: Erfolgsfaktoren einer nachhaltigen Integration sind die Qualifizierung und anschließende Arbeitsmarktintegration der begleitenden PartnerIn sowie auch die Integration von Kindern in Betreuungs- und Bildungseinrichtungen. Dazu erscheinen, neben Teilnahmen an grundlegenden und berufsspezifischen Sprachkursen für Fachkräfte und ihre PartnerIn, auch Instrumente, die Neu-Zugewanderten die **Möglichkeit eines gezielten Austauschs untereinander** geben, sinnvoll. Beispielweise können sich regionsfremde Fachkräfte in Form von begleitetem **Stammtischabenden** sowohl zum Status quo ihres Ankommens und etwaigen Hürden oder Best Practices austauschen, als auch in organisierten Events gemeinsam die Region kennenlernen. Diese Fachkräfte-Talk-Runden können in Kooperation von Kommunen, als Vertreterinnen der Region des Fachkräftebündnisses, mit den Unternehmen, in denen die Personen beschäftigt sind, und Gewerkschaften, geschehen. Entsprechenden Maßnah-

men und Handlungskompetenzen für zentrale Veränderungen im Prozess der Personalbeschaffung, sowie Informationen zu Integrationsprozessen von international Rekrutierten, bedarf es wesentlich in KMU im ländlichen Raum. Denkbar sind themenspezifische Veranstaltungsformate, durch die KMU Impulse bekommen, die sie bei der erfolgreichen Rekrutierung unterstützen. Dies können beispielsweise Fachkräfte-Talk-Runden sein, in denen ReferentInnen zu den Möglichkeiten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der *Agentur für Arbeit* oder über gesetzliche Bestimmungen, wie dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, informieren. Dadurch wird der Anstoß zu weiteren Netzwerken zwischen den UnternehmensvertreterInnen und dem Austausch von **Good Practices zur Rekrutierung** gegeben. Die Geschäftsstelle des Fachkräftebündnisses kann in ihrer koordinierenden Funktion für die Organisation der Veranstaltungen sorgen.

Mit der nachhaltigen Integration aller betreffenden Personen geht auch die **Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen** einher. Das spielt vor allem bei akademischen Paaren eine große Rolle, bei denen nach dem Zuzug an den neuen Standort beiden Partnern eine Karriere ermöglicht werden sollte (Dual Career). Für diese Fälle sind somit *Dual Career Services* zu entwickeln, die sich idealerweise in das *Welcome Centre für den Campus und die Region Südniedersachsen* integrieren lassen. So können Doppelstrukturen vermieden und bestehende Kompetenzen genutzt werden. Darüber hinaus sind Instrumente zu erproben, die einen vereinfachten oder begleiteten Anerkennungsprozess unterstützen. Neben dem *Integration durch Qualifizierung IQ-Netzwerk* sind im Hinblick auf die Beschaffung von internationalen Fachkräften die bereits genannten Möglichkeiten der ZAV aufzugreifen. Das Fachkräftebündnis kann helfen, diese Ansätze für die Region weiterzuentwickeln: So ließen sich ArbeitgeberInnen der Region durch eine konzertierte Informationsreihe zu gesetzlichen Bestimmungen oder diversen Möglichkeiten der (internationalen) Rekrutierung unterstützen. Auf dieser Basis kann sich bestenfalls eine nachhaltige, stringent vorangetriebene Willkommenskultur als Alleinstellungsmerkmal mit überregionaler Strahlkraft etablieren. Zuziehende Kinder sind mit Blick auf eine gelungene Integration besonders frühzeitig in die

regionalen Strukturen einzubinden. Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen, wie z. B. dem *Goethe-Institut* oder der *Bildungsgenossenschaft Göttingen*, Unternehmen bzw. Unternehmensnetzwerken, sowie Gewerkschaften eignen sich sehr für eine praxisorientierte Beschulung aller Familienmitglieder.

Im Rahmen des Handlungsfelds Rekrutierung werden aktuell zwei Initiativen im Fachkräftebündnis verfolgt:

Mit dem Projekt *Adelante 5.0* will die *Beschäftigungsförderung Göttingen* die Fachkräftesituation in Unternehmen der Region in der dualen Ausbildung und in Kindertagesstätten verbessern. Durch interkulturelle Vorbereitung aller Beteiligten und die pädagogische Begleitung der Teilnehmenden sollen junge Fachkräfte aus dem EU-Ausland intensiv in den hiesigen Arbeitsmarkt integriert werden. Die

Beschäftigungsförderung Göttingen übernimmt dabei die Organisation des Matching-Prozesses mit den Betrieben sowie die Betreuung der Teilnehmenden in Südniedersachsen.

Die *Gesundheitsregion Göttingen/Südniedersachsen* will Menschen mit Fluchterfahrung durch eine individuelle Begleitung den Einstieg in einen Beruf in der Gesundheitswirtschaft erleichtern. Aufbauend auf dem ESF-geförderten Projekt *NeSt 2.0 – Network for Studying Health and Care* soll mithilfe von länderspezifischer Betreuung eine „Kümmererstruktur“ durch Paten oder Mentoren etabliert werden, die bei der Überprüfung individueller Kompetenzen unterstützt und den Berufseinstieg durch Landsleute begleitet. Somit soll die nachhaltige Integration in einem Gesundheitsberuf erfolgen, die durch wissenschaftlich fundierte Datenevaluation messbar gemacht wird, sowie auch den Transfer in andere Regionen oder in andere Berufe ermöglicht.

Exkurs zu den Herausforderungen im Handlungsfeld 2 im Kontext der Pandemie

Handlungsbedarf 1:

Eine Herausforderung, die sich in Verbindung mit dem Coronavirus für den regionalen Arbeitsmarkt ergibt, ist im Bereich der Personalakquise zu verorten, die Hand in Hand mit regionalen Haltemechanismen (**Handlungsfeld 4**) gehen: Einerseits werden die Prozesse der Personalbeschaffung (vermehrt bis ausschließlich) durch digitale Möglichkeiten gestaltet, und zwar vom Kennenlernen über die Einstellung bis zur Tätigkeitsausübung. Darüber hinaus stehen insbesondere KMU in der Fläche vor der Herausforderung, sich im Rahmen der Entkopplungsprozesse von Arbeits- und Wohnort (wie sie bereits in **Kapitel 5** und später mit **Handlungs-**

feld 4 beschrieben wurden) als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Sofern möglich, ist es ratsam, Standards der kollaborativen, mobilen Arbeit zu implementieren. Dies unterstützt auch die Ansprache von Erwerbspersonenpotenzial außerhalb der Region. Unternehmen, in denen mobiles Arbeiten oder Home-Office-Regelungen nicht möglich sind, sollten Beschäftigten **Anreize zur Kompensation des täglichen Vor-Ort-Erscheinens** geben. Zuvorderst sind beispielsweise Ticketvergünstigungen für den ÖPNV oder anderweitige Motivationsmaßnahmen zu eruieren.



Handlungsfeld 3: Arbeitsmarktintegration

Im Fokus der im **Kapitel 5** beschriebenen Transformationsprozesse steht, mit Blick auf den zunehmenden Arbeitskräftemangel, die nachhaltige Integration aller Individuen in den Arbeitsmarkt. Die Aktivierung und Integration fokussiert vor allem Frauen, Langzeitarbeitslose, sowie Menschen mit Beeinträchtigung, Migranten und Geringqualifizierte, da ihr Potenzial bisher noch immer nicht ausreichend gehoben wurde. Dieses Ziel verfolgt das Fachkräftebündnis mit Nachdruck, um diesen Gruppen eine schnellere und nachhaltigere Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und somit die Teilhabechancen aller zu sichern. Das Fachkräftebündnis sieht in der **adäquaten Gestaltung der Arbeitsumgebung** die zentrale Stellschraube zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots. Zielsetzungen der Prinzipien „gute Arbeit“ werden virulent, die unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Eine konsequente Erhöhung des Arbeitskräfteangebots schließt ausdrücklich auch die Integration von Menschen mit Behinderungen sowie von Personen mit Fluchterfahrungen mit ein. Es sind gezielte Maßnahmen der beruflichen Integration nötig, um künftige Benachteiligungen konsequent ausschließen zu können.

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen ist von zunehmender Bedeutung, die Stabilität der aktuellen Versorgungslage mit Arbeitskräften ist durch Arbeitsmodelle zu erhalten, die dies ermöglichen. Beschäftigten, die sich neben der Arbeit um ihre Kinder kümmern oder Familienangehörige pflegen, sollten **lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle und Weiterbildungsmöglichkeiten** in Anspruch nehmen können. Unternehmensseitig ist ein proaktives Vorgehen notwendig, um den **Wiedereinstieg** von Berufsrückkehrern **erfolgreich zu gestalten**. Da der Großteil der Teilzeitbeschäftigten in der Region weiblich ist, sind hier Anpassungen erforderlich: Maßnahmen, die die Ausweitung der Arbeitszeit von erwerbstätigen Frauen ermöglichen, wie beispielsweise durch die Implementierung von Kinderbetreuungsmaßnahmen in Einzelbetrieben oder im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen, müssen Priorität haben. Die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots kann so niedrigschwellig und kurzfristig erreicht werden.

Um sich mit einer offenen Willkommenskultur als Vorreiterregion zu positionieren, bedarf es der Sensibilisierung der Unternehmen der Region. Dazu sind vorbereitende und begleitende Schulungen hinsichtlich der notwendigen Qualifikationen und dem Personaleinsatz im aufnehmenden Unternehmen sowie auch beispielsweise ein **begleitendes Mentoren- oder Patensystem** aus dem KollegInnenkreis des Unternehmens vorstellbare Maßnahmen. Tätigkeitsspezifische Sprachkurse, sowie die **Sensibilisierung für die Anforderungen** an Beschäftigte im regionalen Arbeitsmarkt, können Instrumente zur gelungenen Integration von Menschen mit Fluchterfahrungen sein. Dies kann durch das Fachkräftebündnis wegweisend begleitet werden, da die vorhandenen Strukturen für die erfolgreiche Entwicklung und Erprobung der Maßnahmen eine gute Voraussetzung sind. Die Weiterbildung von Geringqualifizierten und von Personen mit Fluchterfahrungen ist niedrigschwellig zu gestalten und sollte im Bedarfsfall durch individuelle Begleitung oder Coachings ergänzt werden. Hier erscheint ein frühzeitiges Heranführen an die wirtschaftliche Praxis sinnvoll, um grundlegendes Wissen zu vermitteln und Berufswege erfolgreich zu gestalten. Dies gilt in besonderem Maß für Personen ohne Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, welche unter Umständen an formelles Vertragswesen, Rechte und Pflichten herangeführt, sowie auf den Umgang mit ArbeitgeberInnen und KollegInnen vorbereitet werden müssen. Außerdem ist denkbar, diesen Zielgruppen durch Positivbeispiele und Testimonials Möglichkeiten der Überwindung von Zugangshürden und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Mithilfe von z. B. biografischen Gemeinsamkeiten zwischen Testimonials und VertreterInnen der Zielgruppen können **Identifikationsprozesse initiiert werden**, die förderlich auf eine Tätigkeitsaufnahme und die erfolgreiche Weiterbildung zu qualifizierten Kräften einwirken. Dazu kann auch die verstärkte muttersprachliche Bewerbung von Berufsbildern, regionalen Berufsperspektiven und entsprechenden Hilfsangeboten nützlich sein.

Um den beruflichen (Wieder-)Einstieg erfolgreich zu gestalten, wird mit dem Handlungsfeld 3 nachdrücklich die **sukzessive Weiterbildung** verfolgt. Kontinuierliche, biografieorientierte Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen, wie auch Anpassungs-

qualifizierungen für das gesamte Erwerbspersonenpotenzial, sind vor dem Hintergrund der digitalen Transformation unabdingbar. Entsprechende Maßnahmen gelten sowohl für Beschäftigte als auch für erwerbslose Personen. Um ein zielgerichtetes Instrumentarium im Unternehmen zu implementieren, ist der Austausch mit *Beschäftigungsförderungen*, der *Agentur für Arbeit* und weiteren *Bildungsträgern* anzuraten. So können Redundanzen mit bereits bestehenden Initiativen verhindert und Lücken im Leistungsangebot (**Kapitel 4**) identifiziert werden. Im Hinblick auf die Aktivierung des Potenzials von (Langzeit-)Arbeitslosen, sind deren bestehende Qualifikationen fortlaufend an die sich

verändernden Berufsbilder anzupassen. Dabei ist verstärkt über geförderte Praktika in Unternehmen nachzudenken, wie sie bereits von der Agentur für Arbeit und Bildungsträgern verfolgt werden. Nach einer langen Zeit der Arbeitslosigkeit ist es außerdem möglich, dass die betroffenen Personen nicht mehr in ihrem erlernten Beruf und dem Berufsumfeld tätig werden möchten, da sich ihre beruflichen Neigungen verändert haben. Auch mit Blick auf sich wandelnde Berufsbilder ist eine gezielte regelmäßige **Ermittlung der Präferenzen** und entsprechende Anpassungsqualifizierung nötig, um Langzeitarbeitslose gezielt mit den darin benötigten Kompetenzen auszustatten.

Exkurs zu den Herausforderungen im Handlungsfeld 3 im Kontext der Pandemie:

Handlungsbedarf 1:

Personen, die einen beruflichen Umbruch erfahren haben, sei es, weil sie aufgrund von Betriebsschließungen ihre Arbeitsstelle verloren haben, oder durch Kurzarbeit in eine andere Tätigkeit gewechselt sind, benötigen unter Umständen spezielle Anpassungsqualifizierung. Hierzu gehören insbesondere Beschäftigte aus nachhaltig betroffenen Branchen, wie dem Gastgewerbe, aber auch angegliederte touristische Einrichtungen und die Verkehrsbranche (IAB-Stellungnahme, 2020, S. 7). Quereinstiege sind durch Nachqualifizierungen nachhaltig zu gestalten und die Beschäftigung durch explizite Kompetenzförderung zu erhalten. Das Fachkräftebündnis verweist auf die bestehenden Maßnahmen der *Agentur für Arbeit*, wie z. B. die Förderung der *Qualifizierung von Beschäftigten (BQ)* und dem Programm *Weiter.Bildung!* Die Gewerkschaften stehen durch ihre Expertise ebenfalls als geeignete Ansprechpartnerinnen zur Seite.

Handlungsbedarf 2:

Die Folgen von Jobverlusten oder fortdauernder Kurzarbeit sind mit Blick auf die künftige Erwerbsfähigkeit nicht außer Acht zu lassen: Unter Umständen können Gehaltseinbußen zu Ex-

istenzängsten führen, oder Zweifel an den eigenen Kompetenzen auslösen und zu Versagensängsten führen. Dies kann Erkrankungen auslösen und Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen. Die (mentale) Gesundheit von MitarbeiterInnen ist daher integraler Bestandteil der künftigen Fachkräftesicherung. Diese Einflussfaktoren sind mit Blick auf die künftige Teilhabe und Erwerbstätigkeit der betroffenen Personen zu berücksichtigen. Dies gilt auch im Rahmen der, unter Umständen erheblichen, Mehrbelastung von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern während der Schließungen von Betreuungseinrichtungen und Schulen. Unternehmen müssen für diese Faktoren sensibilisiert und mit adäquaten Instrumenten zum Gegensteuern ausgestattet sein. Vornehmlich für KMU kann die Netzwerkstruktur des Fachkräftebündnisses eine unterstützende Funktion in der Maßnahmenentwicklung übernehmen, fachlich sollten Maßnahmen in Kooperation mit der *Gesundheitsregion Göttingen/Süd-niedersachsen* begleitet werden. Denkbar sind die **Einrichtung von Vertrauensstellen im Unternehmen, regelmäßige Schulungen oder Präventionskurse** für alle Beschäftigten oder der niedrigschwellig gestaltete Zugang zu außerbetrieblichen Angeboten. Dies fördert die nachhaltige Teilhabe der betroffenen Personen und erhält ihr Erwerbspotenzial.



Handlungsfeld 4: Bindung an die Region

Die Faktoren, die eine Region „lebenswert“ machen, und damit eine bindende Wirkung erzielen, können, je nach Lebensphase, persönlichen Bedürfnissen oder beruflichen Zielen, unterschiedlichster Natur sein. Mit Blick auf die regionale Fachkräftesituation ist die enge Verzahnung von Kommunen, Wirtschaft und Gesellschaft notwendig. Durch ein abgestimmtes, gemeinschaftliches Vorgehen der Region Südniedersachsen ist nachhaltig eine Verbesserung der regionalen Fachkräftesituation zu erzielen. Dies gilt in weitreichendem Umfang bezüglich der **Erhöhung der Standortattraktivität**, welcher bei der Bindung der Menschen an die Region eine zentrale Rolle zukommt. Von der **verbesserten öffentlichen Darstellung aller ansässigen Unternehmen** bzw. durch ein gemeinsames Vorgehen in Unternehmensverbänden, profitieren die beteiligten KMU, da eine größere (überregionale) Reichweite erzielt wird, die über die Strahlkraft von Einzelinitiativen hinausreicht. Dieses Vorgehen kann mithilfe des Fachkräftebündnisses in branchenspezifischen Austauschrunden koordiniert und entwickelt werden. Die Netzwerkstruktur hilft, die Entwicklung und Vernetzung von regionalen Branchennetzwerken voranzutreiben, sowie bestehende Ansätze forciert aufeinander abzustimmen und für die Fachkräftebeschaffung weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch, Aspekte wie beispielsweise faire Entlohnung, Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf, sowie diskriminierungsfreier Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als Standortfaktoren herauszustellen.

Es wurde bereits gezeigt, dass der Umgang mit der digitalen Transformation maßgeblich über die Sicherung des Fachkräftebestands der Region entscheidet. Dazu sind **digitale Veränderungsprozesse in KMU** voranzutreiben. Das Fachkräftebündnis unterstützt ArbeitgeberInnen der Region bei der Implementierung entsprechender Maßnahmen. Mögliche Projektinitiativen sind hier unter anderem das Projekt *Digiscouts*: Um die duale Ausbildung attraktiver zu machen, werden Auszubildende durch die Übernahme eigener Projekte gefördert, Digitalisierung im Unternehmen voranzutreiben. Sie erarbeiten und implementieren selbstständig Projekte, die anschließend im Unternehmen umgesetzt werden. Die Auszubildenden bekommen ein besseres Gefühl für ihre Fähigkeiten

und gewinnen Selbstvertrauen, indem sie gleichzeitig einen Mehrwert im Unternehmen schaffen. Dieses Projekt ist ähnlich dem der *Transformationslotsen*: Fachkräfte werden angeleitet, in ihren Betrieben mithilfe entsprechender Handlungskompetenzen den Strukturwandel im Unternehmen zu begleiten. Sie fungieren als Multiplikatoren, die u.a. technische Veränderungen initiieren und vorantreiben. Auf diese Weise können auch Vorbehalte gegenüber Digitalisierungsprozessen von KollegInnen gezielt abgebaut und transformative Prozesse unter Umständen schneller umgesetzt werden. Des Weiteren bietet das Projekt *Veränderungsmacher*in* teilnehmenden Personen eine soziale und methodische Kompetenzentwicklung sowie die Vermittlung von Wissen zu Zukunftstechnologien. Das Projekt wird mit Zertifikat abgeschlossen und die Teilnehmenden fungieren als Multiplikator unter den KollegInnen in Veränderungsprozessen.

Die Erhaltung von Arbeitsplätzen im städtischen und ländlichen Raum ist für die Zielerreichung der Strategie entscheidend. Um Arbeitsplätze auch außerhalb der wirtschaftlichen Zentren zu erhalten, ist für die Region des Fachkräftebündnis Südniedersachsen der **Ausbau des ÖPNV** in der Fläche, vor allem außerhalb des Oberzentrums, von Relevanz. Da Personen aus dem Umland so **besser den Arbeitsmarkt im ländlichen Raum** und in Ballungsgebieten erreichen können, lassen sich offene Stellen bei Arbeitgebern folglich schneller mit geeigneten BewerberInnen besetzen. Außerhalb von Oberzentren können Unternehmen beispielsweise durch Ticketvergünstigungen für den ÖPNV Anreize für eine Beschäftigungsaufnahme setzen. Darüber hinaus spielt ein zunehmend **ökologisch verantwortungsbewusstes Mobilitätsangebot** eine wichtige Rolle für die Attraktivität einer Region als Wirtschaftsstandort, Arbeits- und Lebensraum. Kommunen und Unternehmen sollten gemeinsam geeignete Maßnahmen für die Region entwickeln, um im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit eine Reduktion des Individualverkehrs bei gleichzeitig verbesserter Erreichbarkeit von Arbeitsstellen in der Fläche zu erzielen. So ließe sich die künftige Versorgung der Region, insbesondere des ländlichen Raums, mit qualifizierten Kräften effizient und klimabewusst gestalten. Die bedarfsorientierte Optimierung des regionalen Nahverkehrsnetzes bringt die Region insgesamt näher zueinander, was des

Weiteren eine verstärkte positive Bindewirkung auf jüngere Menschen zur Folge haben kann.

Das Fachkräftebündnis Südniedersachsen kann im Sinne eines *Think Tanks* fungieren, um in der Region proaktiv Maßnahmen im Rahmen der ökologischen Transformation zu begleiten. Die enge Verzahnung der regionalen Hochschulen und Forschungsinstituten mit Unternehmen ist dabei notwendig, um Initiativen für eine Vorreiterregion des ökologisch verantwortungsvollen Lebens und Arbeitens zu gestalten. So sind beispielsweise Unternehmen, die ein ökologisches Geschäftsmodell verfolgen, vor allem für jüngere Erwerbspersonen attraktivere Arbeitgebende. Ihnen gelingt es nachweislich schneller, offene Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen (vgl. Bellmann et al., 2020). Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt durch entsprechende Arbeitsmodelle, oder ein klimabewusster Wertekanon werden zukünftig an Bedeutung zur Stellenauswahl zunehmen, bis hin zur Etablierung als Standardvoraussetzungen zur Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Bellmann et al., 2020).

Wie erwähnt, sind eine engmaschige Gesundheitsversorgung und ein gut ausgebautes Gesundheitswesen vor Ort wichtige Beschäftigungsmotoren, die nachweislich die Attraktivität der Region als Wirtschaftsregion erhöhen (vgl. Bogai et al., 2015, S. 25 f.). Dies ist mit Blick auf die nachhaltige Versorgung der Region mit Fachkräften gezielt zu nutzen, um den **Erhalt der ArbeitnehmerInnengesundheit** und somit auch ihre Arbeitsfähigkeit zu bewahren. Aber auch für Erwerbspersonen, die sich um erkrankte oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, spielt die medizinische Versorgung im Zuge der **Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege** und Beruf eine große Rolle. Somit ist dem erheblichen Mangel von medizinischen Fachkräften in Arztpraxen, Kliniken, aber auch Apotheken und Pflegeheimen in ländlichen Gebieten entschieden entgegenzutreten. Dafür kann die starke Präsenz der medizinischen Lehre an den Hochschulen der Region mit den vielfältigen Forschungsschwerpunkten gezielt als Standortvorteil ausgebaut werden. Die künftige Verfügbarkeit von qualifizierten Kräften gilt es mithilfe von konkret benannten regionalen Haltefaktoren zu sichern: Hier sollte der Fokus auf der regionalen Gestaltung und überregional öffentlichkeitswirksamen Bewerbung eines exzellenten Lehr- und Lernumfelds gelegt werden. Das Fachkräftebündnis kann außerdem als Plattform für regionale Fachkräftethemen Impulse zur Umsetzung geben. Diese Impulse können er-

neut in der Entwicklung von Marketingmaßnahmen bestehen, erfordern jedoch auch die konsequente Entwicklung der genannten Faktoren zu Standortvorteilen. Es muss vermehrt medizinisches Personal in die Fläche gebracht werden, um die **medizinische Versorgung in ländlichen Gebieten zu fördern** und diesen als Standort zu erhalten. Dafür sind Maßnahmen der lückenlosen medizinischen Versorgung, und zur Verbesserung der Situation in den daran angegliederten Berufen der Gesundheitswirtschaft nötig. Berufe in der Pflege sollten, vor dem Hintergrund der dramatischen Relation von BewerberInnen auf offene Stellen, mithilfe von regional geförderten Anreizen eine positivere Wahrnehmung erfahren (**Kapitel 3**). Mit geeigneten Maßnahmen ist dem erheblichen Mangel von medizinischen Fachkräften in Arztpraxen, Kliniken, aber auch Apotheken und Pflegeheimen in ländlichen Gebieten intensiv entgegenzutreten. Hierzu dient bereits der Masterplan Medizinstudium 2020 des Bundesministeriums für Gesundheit sowie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, welcher die Gewinnung von (Nachwuchs-)ÄrztInnen im ländlichen Raum in den Fokus nimmt. Das Institut für Allgemeinmedizin der Universitätsmedizin Göttingen verfolgt, in Kooperation mit der *Gesundheitsregion Göttingen/Südniedersachsen*, den *Landkreisen Göttingen, Goslar, Holzminden, Northeim* und anderen, mit dem Projekt *medPJ+ - Regionales Medizinisches Praktisches Jahr in der Hausarztpraxis* eine Verbesserung der medizinischen Versorgung im ländlichen Raum. Ziel ist es, Hausarztpraxen als Lehrpraxen für das Praktische Jahr von StudentInnen zu gewinnen und zu qualifizieren.

Darüber hinaus ist es erforderlich, den Beschäftigungsmotor Gesundheitswesen als attraktives Berufsfeld hervorzuheben, um Menschen in der Region zu einer Arbeitsaufnahme in diesem Bereich zu begeistern oder sie explizit für einen Zuzug in die Region zu bewegen. Eine überregionale Bewerbung der vielfältigen beruflichen Perspektiven, wie beispielsweise im Rahmen des Gesundheitscampus Göttingen, ist notwendig und es gilt, sämtliche Qualifikationsniveaus und Schul- bzw. Berufsabschlüsse zu berücksichtigen: So kommen z. B. viele Menschen aus anderen Regionen für das Studium an den Studienort Göttingen. Dieser Personenkreis stellt ein großes Fachkräftepotenzial dar, auch wenn ein Teil von ihnen die Hochschule ohne Abschluss verlässt. Ihre bereits vorhandene Bindung zur Region darf nicht ungenutzt bleiben. Das Fachkräftebündnis strebt an, ihnen alternative Karrierewege in der Region, und vornehmlich in der betrieblichen Ausbildung, aufzuzeigen.

Exkurs zu den Herausforderungen im Handlungsfeld 4 im Kontext der Pandemie:

Handlungsbedarf 1:

Durch die fortdauernden Kontaktbeschränkungen während der Pandemie ist an vielen Stellen der Stellenwert zwischenmenschlicher Kontakte sichtbar geworden, ihr Mehrwert für Wirtschaft und Gesellschaft ist offenkundig. Der zwischenmenschliche Austausch kann Sicherheit schaffen, für Zufriedenheit und Bestätigung sorgen. Auf dieser Basis lassen sich ganzheitliche Maßnahmen mit wettbewerbsförderndem Charakter etablieren, welche die Bindung der ArbeitnehmerInnen ans Unternehmen und somit an die Region fördern. Die unter **Handlungsfeld 2** bereits erwähnten Stammtischrunden sind ein geeignetes Instrument, um den Austausch von Fachkräften untereinander zu fördern. Diese **kleinteiligeren Gesprächsrunden** sind alternative Angebote zu größeren Berufsinformationsveranstaltungen, die gegebenenfalls Corona-bedingt entfallen oder virtuell stattfinden mussten und weiterhin auch werden.

Handlungsbedarf 2:

Mit Blick auf die künftige Fachkräftesituation in der Region und dem Herausarbeiten von Standortvorteilen ist ebenfalls anzudenken, Menschen aus dem Home-Office gezielt in die Region zu holen. Dazu sind vonseiten der ArbeitsmarktakteurInnen finanzielle und nicht-monetäre Anreize ebenso in Betracht zu ziehen, wie soziokulturelle Maßnahmen, die sodann überregional beworben werden. Die Mitglieder des Fachkräftebündnisses können mithilfe der Organisation von themenbezogenen Arbeitskreisen ein entsprechendes Vorgehen begleiten. Anzudenken sind öffentlichkeitswirksame Maßnahmen von Unternehmensverbänden, themenspezifische Veranstaltungen in der Region und ein konzertiertes Vorgehen gebündelter Interessen.

Die im Handlungskonzept exemplarisch genannten Initiativen bedürfen eines gemeinsamen, regionalen Vorgehens der beteiligten AkteurInnen. Der gezielte Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls für die Region des Fachkräftebündnisses ist konsequent voranzutreiben und in den kommenden Jahren noch stringenter anzugehen. Es sind Aufgaben, die die Region des Fachkräftebündnis Südniedersachsen nur kooperativ, unter Einbezug aller ArbeitsmarktakteurInnen erfolgreich bearbeiten kann.

Daraus will das Bündnis seine internen Strukturen zu einer regionalen Fachkräfteplattform weiterentwickeln, um als treibende Kraft der Fachkräftesicherung zu fungieren. Die Verknüpfung der Mitgliederinstitutionen untereinander, sowie auch mit anderen regionalen Netzwerken ist die Basis. Zudem können die in **Kapitel 2** bereits genannten internen Strukturen des Fachkräftebündnisses mit standardisierten Prozessen den Austausch fördern und Impulse für entsprechende Projekte setzen.

7. AUSBLICK

Auf Basis der vorliegenden Fachkräftestrategie wird in Zukunft eine gezieltere Weiterentwicklung der Instrumente zur strukturellen Verbesserung und nachhaltigen Sicherung der Fachkräftesituation ermöglicht. Lücken und potenzielle Doppelstrukturen in den regionalen Initiativen zur Fachkräftesicherung können mit der Regionalen Fachkräftestrategie 2021-2024 identifiziert und geschlossen werden.

Im Fachkräftebündnis Südniedersachsen wird auch in den kommenden Jahren mit Nachdruck die Versorgung von Unternehmen der Region mit qualifizierten Kräften, sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen verfolgt. Den Herausforderungen durch die drei Megatrends der ökologischen, digitalen und demografischen Transformation kann durch ein gemeinschaftliches Vorgehen besser begegnet, und die damit verbundenen Potenziale besser genutzt werden. Die Arbeitswelt von morgen ist in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten

zu formen. Mitgestaltungsmöglichkeiten fördern den nachhaltigen Abbau von Zugangshürden und eben einer gleichgestellten Gesellschaft den Weg. Die Querschnittsinstrumente zur *bedarfsgerechten Qualifizierung, nachhaltigen Gestaltung der Arbeitswelt, Förderung von Diversität und gesundheitlichen Prävention* sowie der *Weiterentwicklung der internen Strukturen* des Fachkräftebündnis Südniedersachsen unterstützen diese Herangehensweise.

Indem sich das Fachkräftebündnis als zentrale Plattform für Fachkräftethemen in der Region etabliert, können Aktivitäten noch zielgerichteter initiiert und Maßnahmen zielgruppenspezifischer ausformuliert werden. Für die kommenden Jahre sieht sich das Fachkräftebündnis Südniedersachsen mit der vorliegenden Strategie gut aufgestellt, um die Zusammenarbeit der beteiligten AkteureInnen weiter zu intensivieren und voranzubringen. Somit werden die vielfältigen Herausforderungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation erfolgreich angegangen.

I. REFERENZEN

Agentur für Arbeit (2019), Regionalreport über Beschäftigte (Jahreszahlen), Nürnberg.

Agentur für Arbeit (2021), Der Arbeitsmarkt im Agenturbezirk Göttingen gestern und heute. Entwicklungen, Chancen, Herausforderungen, Göttingen.

Bellmann et al. (2020), Die Mehrheit deutscher Betriebe misst ökologischer Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert bei. In: IAB-Forum, 17.06.2020, Nürnberg, o.S.
(abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/die-mehrheit-deutscher-betriebe-misst-oekologischer-nachhaltigkeit-einen-hohen-stellenwert-bei/> (Zugriff: 28.10.2021).

Bogai et al. (Hrsg.) (2015), Die Gesundheitswirtschaft als regionaler Beschäftigungsmotor, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Brödner et al. (2021), Beschäftigungsstrukturen und Potenziale der Bioökonomie in den deutschen Braunkohlerevieren. In: IAB-Discussion Paper, Nr. 14, Nürnberg.
(abrufbar unter: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2021/dp1421.pdf> (Zugriff: 28.10.2021).

Bundesagentur für Arbeit (2017), Arbeitsmarkt in Zahlen. Eckwerte (Jahreszahlen), Agenturen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2021a), Arbeitsmarkt kompakt. Berichtszeitraum 2020, Statistik-Service Nordost, Hannover.

Bundesagentur für Arbeit (2021b), Statistiks-service Interaktive Angebote.
(abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Naviga-tion/Statistiken/Interaktive-Angebote/Demografischer-Wandel/Demografischer-Wandel-Nav.html> (Zugriff: 28.10.2021).

Bundesagentur für Arbeit (2021c), Arbeitsmarktreport. Eckwerte (Monatszahlen), Agenturen, Nürnberg.

Bundesfinanzministerium (2020), Corona Schutzschild. Beschäftigung für alle, o.O.
(abrufbar unter: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Corona-Schutzschild/2020-03-19-Beschaeftigung-fuer-alle.html> (Zugriff: 19.11.2021).

IAB-Regional Niedersachsen-Bremen (2021), Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen und Bremen von 2013 bis 2019.

(abrufbar unter: http://doku.iab.de/regional/NSB/2021/regional_nsb_0121.pdf (Zugriff: 28.10.2021).

IAB-Stellungnahme (2020), Wirtschaftlicher Wandel, Personalpolitik und betriebliche Bildung in der Corona-Krise, Nr. 12, Nürnberg.
(abrufbar unter: <https://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1220.pdf> (Zugriff: 17.11.2021)

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2021a), Kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung.

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2021b), Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort in Niedersachsen.

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2021c), Studierende und Studienanfängerinnen und -anfänger an niedersächsischen Hochschulen.

Mönnig et al. (2020), Das Klimaschutzprogramm 2030. Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch das Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung. In: IAB-Discussion Paper, Nr. 2, Nürnberg.
(abrufbar unter: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2020/dp0220.pdf> (Zugriff: 19.11.2021).

Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften (2021), Ökonomische Konsequenzen der Coronavirus-Pandemie. Diagnosen und Handlungsoptionen, Halle (Saale).

Pimpertz (2021), Höhere Regelaltersgrenze. 68 reicht nicht. In: IW-Kurzbericht, Nr. 34, Köln, o.S.
(abrufbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/jochen-pimpertz-68-reicht-nicht-512386.html> (Zugriff: 19.11.2021).

Walwei (2021), Gehen uns die Jobs oder die Fachkräfte aus. Zukunft der Arbeit. In: Lurse Spotlight, Nr. 2, o.O.
(abrufbar unter: https://www.lurse.de/wp-content/uploads/2021/05/10-05_LowRes_Lurse-Spotlight_02-2021.pdf (Zugriff: 19.11.2021).

Zika et al. (2021), BMAS-Prognose Digitalisierte Arbeitswelt, Arbeitsmarktregion Göttingen, QuBe-Projekt, Basisprojektion 6. Welle, Berlin.

Zika et al. (2020), Digitaler und demografischer Wandel wirken sich regional sehr unterschiedlich auf den künftigen Arbeitskräftebedarf aus. In: IAB-Forum, 4.6.2020, Nürnberg.
(abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/digitaler-und-demografischer-wandel-wirken-sich-regional-sehr-unterschiedlich-auf-den-kuenftigen-arbeitskraeftebedarf-aus/> (Zugriff: 28.10.2021).



www.fachkraeftebuendnis-sns.de