



**FACH
KRÄFTE
BÜNDNIS**

SüdOstNiedersachsen

Regionale Fachkräftestrategie
SüdOstNiedersachsen
Fortschreibung
2024 – 2027





Inhalt

Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	3
1 Einleitung	5
2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs	6
2.1. Ausgangslage	6
2.2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs.	8
2.2.1 Demografie	8
2.2.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung	12
2.2.3 Bildung	16
3 Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region	18
4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung	19
4.1 Entwicklung der Themenschwerpunkte 2024-2027	19
4.1.1 Unterstützung zu Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen	20
4.1.2 Stärkung von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	20
4.1.3 Ausbau und Vernetzung von Beratungsinfrastrukturen	21
4.2 Handlungskonzept	23
4.2.1 Fördergegenstand 1: Strukturprojekte zur Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen der Fachkräftesicherung	26
4.2.2 Fördergegenstand 2: Projekte zur Qualifizierung, Stabilisierung und Betreuung von Arbeitslosen und Arbeitsuchenden.	26
4.2.3 Fördergegenstand 3: Berufliche Weiterbildungsprojekte zur Vermittlung überbetrieblicher Kompetenzen	26
Anhang Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen	28
Impressum	44

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Die Region SüdOstNiedersachsen	6
Abb. 2: Handlungsfelder und Themenschwerpunkte der Regionalen Fachkräftestrategie	19
Abb. 3: Antragsweg im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen	23
Abb. 4: Aufgaben und Rolle der Geschäftsstelle im Rahmen des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen	25

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Pendlerverflechtungen in der Region SüdOstNiedersachsen	7
Tab. 2: Bevölkerungsentwicklung in der Region SüdOstNiedersachsen.	9
Tab. 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) in der Region SüdOstNiedersachsen.	10
Tab. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss.	12
Tab. 5: Engpassberufe in der Region SüdOstNiedersachsen	14
Tab. 6: Absolvent*innen / Abgänger*innen an allgemeinbildenden Schulen in der Region SüdOstNiedersachsen	16
Tab. 7: Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen (Anhang)	30



„Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen hat bereits vielfältige Projekte zur Fachkräftesicherung und -gewinnung unterstützt und gefördert. Der Zusammenhalt und die gemeinsame Stärke der 29 engagierten Arbeitsmarktakteure bilden das Fundament dieses Bündnisses. Sie leisten nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften, sondern schaffen auch Perspektiven – sowohl für die Menschen vor Ort als auch für eine starke und lebenswerte Region.“

*Thomas Ahlswede-Brech,
Sprecher des Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen*



1 Einleitung

Im Juli 2014 wurde die Fachkräfteinitiative Niedersachsen als gemeinsame Initiative der niedersächsischen Landesregierung mit den Arbeitsmarktpartner*innen ins Leben gerufen. Zentrales Ziel war und ist eine flächendeckende Fachkräftesicherung in Niedersachsen. Der Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative formuliert in 13 Handlungsfeldern Ziele für die Fachkräftesicherung. Diese wurden im Lauf der vergangenen zehn Jahre immer wieder neu fokussiert. Zudem werden jährlich Aktionspläne veröffentlicht, die den Stand der Umsetzung der Fachkräfteinitiative und die relevanten strategischen Vorhaben der Landesregierung beinhalten.

Um die Fachkräfteinitiative vor Ort zu verankern und die Fachkräftesituation in den Regionen und durch die Regionen selbst zu verbessern, wurden 2015 acht Regionale Fachkräftebündnisse ins Leben gerufen. Als eines dieser acht Bündnisse wurde das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen zum 1. September 2015 vom Land Niedersachsen als Regionales Fachkräftebündnis anerkannt. In ihm sind 29 Arbeitsmarktpartner organisiert.

Alle Fachkräftebündnisse erhalten jeweils ein virtuelles Budget aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Förderung regionaler Fachkräfteprojekte. Diese Projekte orientieren sich an den in den Regionen verabschiedeten regionalen Fachkräftestrategien.

Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen hat bereits in der Regionalen Fachkräftestrategie 2015-2018 sowie ihren beiden Fortschreibungen 2018-2021 und 2021-2024 die jeweilige Ausgangslage beschrieben und damit einen Rahmen für bedarfsgerechte Maßnahmen zur Verbesserung der regionalen Strukturen gesetzt. Seitdem ist die Umsetzung von aktuell 48 Projekten zur Fachkräftesicherung und -gewinnung durch das Bündnis unterstützt worden. Damit konnten wertvolle Erfahrungen gesammelt, wichtige Impulse gesetzt und konkrete Verbesserungen erreicht werden, auf die auch weiterhin aufgebaut wird. Neben den geförderten Projekten ist die Intensivierung der Kooperationen aller beteiligten Arbeitsmarktparteure ein wichtiger Effekt des Bündnisses: Immer mehr Akteure verstehen es als gemeinschaftliche Aufgabe, den Fachkräftemangel in der Region anzugehen.

Die vorliegende Fortschreibung der Fachkräftestrategie soll die Bündnispartner sowie weitere Institutionen und Organisationen der Region in den Jahren 2024 bis 2027 dabei unterstützen, innovative Fachkräfteprojekte zu entwickeln und die Fachkräfteversorgung für die Region weiter zu verbessern. Sie orientiert sich einerseits an dem durch die niedersächsische Fachkräftestrategie in der jeweils aktuellen Fassung vorgegebenen Rahmen, andererseits berücksichtigt sie die regionalen Besonderheiten von SüdOstNiedersachsen, die sich aus den statistischen Auswertungen sowie der gemeinsamen Prioritätensetzung des Steuerkreises ableiten.

Zentrale Herausforderung der kommenden Jahre wird in diesem Zusammenhang die Bewältigung der Auswirkungen des digitalen und ökologischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Region sein. Die nächsten Jahre werden als entscheidend für die Umsetzung für die Energie- und Mobilitätswende angesehen. Gleichzeitig verändert nach wie vor die Digitalisierung die Arbeitswelt und verstärkt ebenfalls den Wandel in zahlreichen Branchen. Diese Transformationsprozesse stellen neue Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen der Fachkräfte von heute und morgen. Gleichzeitig werden etablierte Berufsbilder verschwinden und neue Berufsfelder entstehen. Diese Veränderungen erhalten durch die akute Krise der Fahrzeug- und Zulieferindustrie im Herbst 2024 eine zusätzliche Dynamik. Die genauen Konsequenzen werden sich erst in den kommenden Jahren vollständig ausprägen. Es bewährt sich daher, dass das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen von Beginn an die Ziele Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung gleichrangig behandelt – die konkreten Schwerpunkte können entsprechend aktuellen Herausforderungen jederzeit neu gesetzt werden.

Die ökologische und digitale Transformation ist jedoch nicht nur eine Herausforderung, sondern bietet gerade hier in der Region bei Sicherung der Fachkräfteversorgung eine große Chance für eine zukunftsfähige Arbeitswelt. Diesen Wandel mit geeigneten Fachkräfteprojekten aktiv zu gestalten, wird auch weiterhin eine zentrale Aufgabe für das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen sein.

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

2.1

Ausgangslage

Die Region SüdOstNiedersachsen ist das Zuhause für ca. 1,15 Millionen Menschen und umfasst die kreisfreien Städte Braunschweig, Salzgitter und Wolfsburg sowie die Landkreise Gifhorn, Goslar, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel.

SüdOstNiedersachsen ist eine außergewöhnliche Wirtschafts-, Forschungs- und Kulturregion mitten in Deutschland: Neben einer erfolgreichen Wirtschaft zeichnet sie sich durch hervorragende Hochschulen und eine Vielzahl an bedeutenden Forschungseinrichtungen aus. Dies macht sie zu einer der forschungsintensivsten Regionen Europas. Ihre attraktive Lage zwischen Harz und Heide, eine weitreichende Geschichte sowie umfangreiche Kultur- und Freizeitangebote tragen darüber hinaus zu einer hohen Lebensqualität bei.

Vor dem Hintergrund des nationalen und internationalen Wettbewerbs, des demografischen Wandels sowie der Bewältigung von Zukunftsthemen wie der digitalen und ökologischen Transformation der Arbeitswelt zeichnet sich für die Unternehmen der Region jedoch gleichzeitig ein Fach- und Arbeitskräftemangel ab. Vor diesem Hintergrund hat sich das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen das Ziel gesetzt, auf regionaler Ebene die Fachkräfteversorgung zu sichern und die dafür notwendigen Strukturen zu verbessern.

Mit einem Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen in Höhe von 104.346 EUR im Jahr 2021 zählt die Region SüdOstNiedersachsen zu den wirtschaftsstärksten Regionen Deutschlands. Die regionale Wirtschaft wird dabei maßgeblich von den ansässigen Großunternehmen geprägt. Zugleich beheimatet die Region einen erfolgreichen Mittelstand mit zahlreichen Hidden Champions und einem starken Handwerk. Gleichzeitig ist jedoch ein

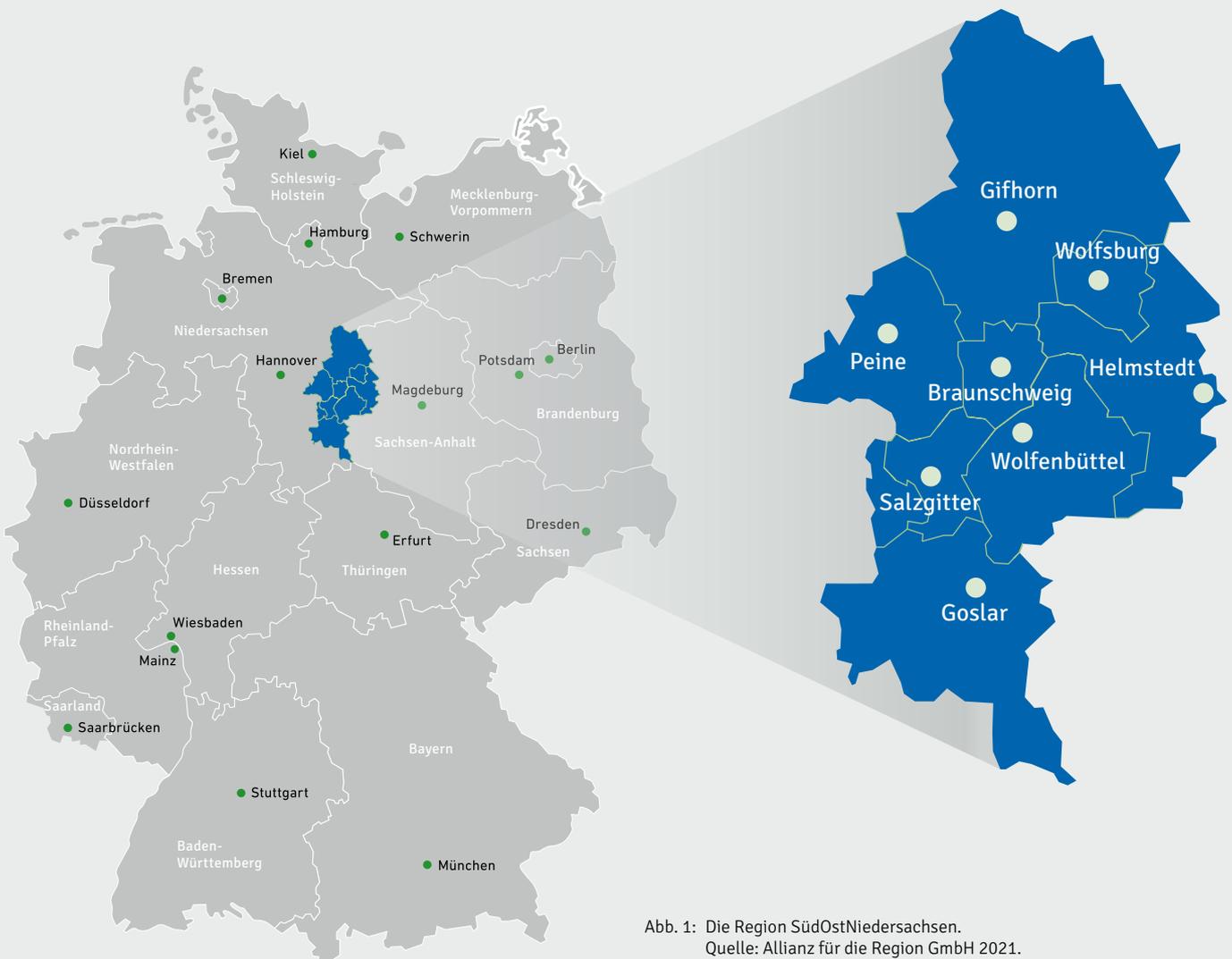


Abb. 1: Die Region SüdOstNiedersachsen.
Quelle: Allianz für die Region GmbH 2021.

starkes intraregionales Gefälle zu konstatieren. So zeichnen sich die drei kreisfreien Städte Wolfsburg (153.484 EUR), Braunschweig (122.031 EUR) und Salzgitter (94.485 EUR) durch eine sehr hohe Wirtschaftskraft aus. Insbesondere Wolfsburg kommt in dieser Hinsicht eine herausragende Bedeutung zu – bundesweit nimmt die Stadt eine Spitzenposition ein. Die fünf Landkreise Wolfenbüttel (70.511 EUR), Peine (69.405 EUR), Helmstedt (66.392 EUR), Gifhorn (65.984 EUR) und Goslar (65.426 EUR) fallen dagegen deutlich ab und liegen alle unter dem niedersächsischen Durchschnittswert (76.670 EUR).

Die Pendlersalden innerhalb der Region (Stand 30.06.2023) ergänzen dieses Bild. In Wolfsburg (65.003), Braunschweig (30.237) und Salzgitter (8.887) überwiegen die Einpendler deutlich, während die Landkreise Gifhorn (29.837), Peine (23.334), Wolfenbüttel (21.141), Helmstedt (13.178) und Goslar (5.181) durchgängig negative Pendlersalden aufweisen. Die konkreten intraregionalen Pendlerverflechtungen gehen aus Tabelle 1 hervor.

Die drei kreisfreien Städte bilden – in ganz unterschiedlicher Ausprägung – die wirtschaftlichen Zentren der Region SüdOst-Niedersachsen. Braunschweig zeichnet sich durch eine diversifizierte Wirtschaftsstruktur sowie eine breite Forschungslandschaft aus. Wolfsburg hingegen ist wirtschaftlich und historisch unmittelbar mit der Volkswagen AG verbunden. Salzgitter wiederum ist geprägt von der Großindustrie und Standort der sogenannten Big Five, d.h. Salzgitter AG, Volkswagen AG, MAN Truck & Bus SE, Robert Bosch Elektronik GmbH sowie ALSTOM Transport Deutschland GmbH.

Dadurch ergibt sich im Hinblick auf die Fachkräftesituation ein differenziertes Bild. Während es den Großbetrieben der Region noch eher erfolgreich gelingt, gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, stößt der regionale Mittelstand häufig auf Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten. Die besondere Wirtschaftsstruktur der Region führt an dieser Stelle zu einem hohen Wettbewerbsdruck um Fachkräfte bzw. mittlerweile auch um Arbeitskräfte insgesamt.

Die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort ist in vielen Tätigkeiten durch die fortschreitende Digitalisierung und die damit vermehrt mögliche Mobilarbeit in der Bedeutung etwas zurückgetreten. Nach dem (erzwungenen) Schub zum Homeoffice zu Zeiten der Corona-Pandemie wird aktuell das Verhältnis zwischen mobiler Arbeit und Arbeit im Betrieb neu ausgehandelt. Die Folgen für die Fachkräftebasis sind ambivalent: Der Bedeutungsverlust der Entfernung von Wohn- und Arbeitsort vergrößert zwar das verfügbare Fachkräfteangebot erheblich. Zugleich wächst aber auch der Kreis an konkurrierenden Unternehmen. Es bleibt somit eine Daueraufgabe für die regionalen Arbeitgeber, ihren Transformationsprozess aktiv zu gestalten, um sich im Fachkräftewettbewerb erfolgreich zu positionieren.

PENDLERVERFLECHUNGEN in der Region SüdOstNiedersachsen

	Braunschweig	Salzgitter	Wolfsburg	Gifhorn	Goslar	Helmstedt	Peine	Wolfenbüttel
Braunschweig (kreisfreie Stadt)		4.496	11.353	2.888	475	1.360	1.996	3.352
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	6.439		1.010	233	965	139	1.605	1.628
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	2.985	204		2.358	27	971	128	191
Gifhorn (Landkreis)	8.457	425	25.852		79	635	773	328
Goslar (Landkreis)	2.373	2.647	381	107		108	177	1.240
Helmstedt (Landkreis)	5.125	333	12.790	866	66		175	1.141
Peine (Landkreis)	10.539	4.833	2.175	1.115	154	206		640
Wolfenbüttel (Landkreis)	14.533	6.513	3.097	612	1.227	1.216	639	

Tab. 1: Pendlerverflechtungen in der Region SüdOstNiedersachsen (Stichtag 30. Juni 2022). Eigene Darstellung.
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler nach Kreisen, Nürnberg.

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

2.2

Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

In diesem Kapitel erfolgt mit Hilfe der amtlichen Statistik ein aktueller Überblick über den Arbeitsmarkt der Region SüdOst-Niedersachsen. Dabei kann zum großen Teil auf Daten von 2023 zurückgegriffen werden, die zu Werten aus 2013 (bzw. z. T. aus 2018) ins Verhältnis gesetzt werden.

Bei einigen Themen werden im Folgenden auch Werte auf teilregionaler Ebene dargestellt. Dies dient vor allem zur Veranschaulichung der Tatsache, dass innerhalb der Region die Ausgangslagen zum Teil sehr unterschiedlich sind und auch die Entwicklungen in den Gebietskörperschaften nicht überall gleich verlaufen. Somit können auf teilregionaler Ebene immer wieder besondere Handlungsbedarfe entstehen. In solchen

2.2.1

Demografie

In der Region SüdOstNiedersachsen leben rd. 1,15 Mio. Einwohner. Der vorherige Trend zum Rückgang der Bevölkerungszahl hat sich überwiegend umgekehrt – SüdOstNiedersachsen konnte 2022 gegenüber 2013 einen Bevölkerungszuwachs von 2,8 % verzeichnen. Mit 6,5 % Bevölkerungswachstum hat Salzgitter derzeit den regionalen Spitzenwert. Unterdurchschnittliches Wachstum haben die Landkreise Helmstedt (2,3 %) und Wolfenbüttel (0,5 %), und als einzige Kommune verzeichnet der Landkreis Goslar (-2,2 %) weiterhin einen Bevölkerungsrückgang. Gegenüber Niedersachsen (plus 4,5 %) fällt der Zuwachs in der Region insgesamt geringer aus.

Wie in vorherigen Beobachtungszeiträumen prosperieren vor allem die kreisfreien Städte mit den zentrumsnahen Teilen der umliegenden Gebietskörperschaften, während die peripheren Räume der Region weniger profitieren oder sogar schrumpfen. Die vielfältigen Erwerbsmöglichkeiten in den Städten verbunden mit einer verstärkten Wohnsuburbanisierung in die Umlandgemeinden aufgrund knappen und teuren Wohnraums in den Zentren sind weiterhin wichtige Erklärungsansätze dafür. Im Umkehrschluss leiden Kommunen mit wachsender Entfernung zu den Zentren und in Ermangelung ausreichender Erwerbsmöglichkeiten zunehmend unter einer negativen demographischen Entwicklung.

Fällen kann es weiterhin sinnvoll sein, themenspezifisch und bedarfsorientiert Projekte mit einem teilregionalen Zuschnitt zu entwickeln. Gleichwohl erfolgt die Nennung teilregionaler Werte immer nur exemplarisch – Hauptperspektive der statistischen Ausführungen bleibt die Region SüdOstNiedersachsen insgesamt.

Die letzten fünf Jahre waren von mehreren starken Krisen geprägt, deren Auswirkungen sich bisher nur zum Teil in der Statistik niederschlagen. Übergeordnet zu nennen sind u. a. die Corona-Pandemie sowie der Krieg in der Ukraine und die damit verbundenen zusätzlichen Fluchtbewegungen. Hinzu kommt die massive Transformation der Fahrzeug- und Zulieferindustrie, die in SüdOstNiedersachsen auf Grund der besonderen Relevanz dieser Branchen besonders spürbar ist – seit dem Herbst 2024 ist die Brisanz dieser Entwicklung auch über die Fachöffentlichkeit hinaus deutlich erkennbar. Es wird weiterhin zu verfolgen sein, wie diesen und anderen zukünftigen Krisen aktiv begegnet werden kann, um negative Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt zu reduzieren.

Der im Zuge der Corona-Pandemie massiv angestiegene Trend zur Arbeit im Homeoffice hat sich bisher in der Statistik noch nicht niedergeschlagen – es bleibt abzuwarten, ob der Trend weiter anhält und perspektivisch zu einer verstärkten Inanspruchnahme von Wohnraum in peripheren Gebieten beiträgt.

Die Betrachtung der natürlichen Bevölkerungsentwicklung im Jahr 2022 zeigt, dass alle Gebietskörperschaften der Region ein negatives Geburtensaldo aufweisen – gleiches gilt für die Vorjahre. Die Zahl der Sterbefälle ist somit stets größer als die Zahl der Lebendgeborenen. Der Wanderungssaldo hingegen ist in allen Gebietskörperschaften positiv und wirkt der negativen natürlichen Bevölkerungsentwicklung entgegen. In fast allen Gebietskörperschaften übertrifft der Überschuss an Zuzügen somit den Überschuss an Sterbefällen. Tabelle 2 verdeutlicht, dass über alle Gebietskörperschaften hinweg die überwiegende Mehrheit der Wanderungsgewinne aus einem Zuzug von Ausländer*innen resultiert. Hier schlagen sich vor allem die Flüchtlingsströme der letzten Jahre nieder (im Jahr 2022 besonders prägnant durch die hohe Zahl an Menschen, die vor dem Angriffskrieg Russlands aus der Ukraine flüchteten). Wie stark sich zusätzlich die vielfältigen politischen Bemühungen eines erleichterten Zuzugs von ausländischen Arbeitskräften hier schon niederschlagen, kann derzeit noch nicht beziffert werden. Der Anteil an Ausländer*innen in der Region SüdOstNiedersachsen hat sich zwischen 2013 und 2022 jedenfalls von 6,4 auf 12,3 % fast verdoppelt. Heute leben 141.530 Menschen ohne deutschen Pass in SüdOstNiedersachsen. Ergänzend ist zu berücksichtigen, dass in den letzten zehn Jahren 14.683 Menschen eingebürgert wurden, die damit in dieser Kohorte nicht mehr mitgezählt werden.



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG in der Region SüdOstNiedersachsen

	BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG				WANDERUNGSBEWEGUNGEN					
	absolut	in %	Geburten- saldo	Wan- derungs- saldo	DEUTSCHE			AUSLÄNDER*INNEN		
					Zuzüge	Fort- züge	Wan- derungs- saldo	Zuzüge	Fort- züge	Wan- derungs- saldo
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	3.022	1,2	-978	4.000	8.680	9.769	-1.089	11.760	6.671	5.089
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	861	0,8	-496	1.357	2.267	2.863	-596	3.931	1.978	1.953
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	2.040	1,6	-469	2.509	3.166	3.686	-520	5.014	1.985	3.029
Gifhorn (Landkreis)	2.361	1,3	-434	2.795	4.879	4.726	153	4.738	2.096	2.642
Goslar (Landkreis)	643	0,5	-1.529	2.172	3.623	3.571	52	5.138	3.018	2.120
Helmstedt (Landkreis)	1.124	1,2	-722	1.846	2.690	2.709	-19	3.124	1.259	1.865
Peine (Landkreis)	1.987	1,5	-616	2.603	3.577	3.416	161	4.549	2.107	2.442
Wolfenbüttel (Landkreis)	2.287	1,9	-791	3.078	2.816	1.590	1.226	2.923	1.071	1.852
Region SON	14.325	1,3	-6.035	20.360	31.698	32.330	-632	41.177	20.185	20.992

Tab. 2: Bevölkerungsentwicklung in der Region SüdOstNiedersachsen (2022). Eigene Darstellung.
Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024.

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) liegt regionsweit bei 63,1 % und entspricht damit annähernd dem niedersächsischen Durchschnitt (63,3 %). Auffällig ist, dass in der ausländischen Bevölkerung der Anteil im erwerbsfähigen Alter mit 7,4 % regionsweit deutlich höher ist als in der deutschen Bevölkerung. Nach Gebietskörperschaften aufgeschlüsselte Zahlen lassen sich Tabelle 3 entnehmen.

Angesichts der Erfahrung, dass die kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen in der Vergangenheit aufgrund unvorhergesehener Entwicklungen (v. a. Migrationsgeschehen) sich regelmäßig als wenig zutreffend herausgestellt hat, wird im Folgenden darauf verzichtet, Vermutungen über die zukünftige Bevölkerungsentwicklung zu formulieren. Deutlich ist jedoch, dass es vor allem der Zuwanderung zu verdanken ist, dass die Bevölkerung weder so schnell altert noch insgesamt schrumpft, wie es ohne Migration der Fall wäre.

BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER in der Region SüdOstNiedersachsen

	INSGESAMT				DEUTSCHE				AUSLÄNDER*INNEN			
	absolut	in %	♂	♀	absolut	in %	♂	♀	absolut	in %	♂	♀
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	167.073	66,4	86.033	81.040	141.097	64,5	72.378	68.719	25.976	78,5	13.655	12.321
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	63.956	61,2	32.808	31.148	47.983	58,5	24.410	23.573	15.973	71,0	8.398	7.575
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	78.838	62,6	40.338	38.500	61.696	60,0	31.523	30.173	17.142	74,3	8.815	8.327
Gifhorn (Landkreis)	113.914	63,2	57.742	56.172	102.416	62,2	51.892	50.524	11.498	73,6	5.850	5.648
Goslar (Landkreis)	81.996	60,9	42.270	39.726	70.409	59,0	35.832	34.577	11.587	75,4	6.438	5.149
Helmstedt (Landkreis)	57.405	62,1	29.100	28.305	51.350	61,1	26.058	25.292	6.055	71,7	3.042	3.013
Peine (Landkreis)	87.216	62,8	44.151	43.065	77.053	61,7	39.000	38.053	10.163	72,6	5.151	5.012
Wolfenbüttel (Landkreis)	74.837	62,1	37.956	36.881	68.003	61,2	34.405	33.598	6.834	72,3	3.551	3.283
Region SON	725.235	63,1	370.398	354.837	620.007	61,5	315.498	304.509	105.228	74,4	54.900	50.328

Tab. 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) in der Region SüdOstNiedersachsen (2022). Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024.



Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die deutsche Bevölkerung in Süd-OstNiedersachsen – dem bundesweiten Trend folgend – schrumpft und altert.

Betroffen ist insbesondere die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, was weitreichende Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt hat.

Diese negative demographische Entwicklung wird durch einen vermehrten Zuzug von Ausländer*innen kompensiert – ak-

tuell sogar überkompensiert. Daher werden das Erkennen und Heben dieser und anderer vorhandener Fachkräftepotenziale sowie Maßnahmen des Fachkräftemarketings für die zukünftige Entwicklung der Region von großer Relevanz sein. Weiterhin bleibt der Ausbau der Beratungsinfrastruktur, v. a. im Hinblick auf die Willkommenskultur und Integration ausländischer Fachkräfte, ein zentrales Thema. Im Kontext des sich verschärfenden Wettbewerbs um Fach- und Führungskräfte gilt dies auch für das vielfältige Thema der Arbeitgeberattraktivität.

2.2.2

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Im Jahr 2023 gingen in der Region 465.414 Einwohner*innen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Dies entspricht einem Anteil von 65,7 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre). Dieser Wert liegt 1,1 Prozentpunkte über dem niedersächsischen Durchschnitt (64,6 %). Die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse in der Region beläuft sich auf insgesamt 476.870. Demnach weist SüdOstNiedersachsen einen Pendlerüberschuss von 11.456 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmenden auf. 55,6 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Region werden durch Männer und 44,4 % durch Frauen ausgefüllt, der Frauenanteil ist damit weiterhin niedriger als im Landesdurchschnitt Niedersachsens (46,0 %).

Der Anteil an Ausländer*innen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in SüdOstNiedersachsen mittlerweile 11,0 % und entspricht dabei fast dem niedersächsischen Durchschnitt (11,2 %). Gegenüber dem Vergleichsjahr 2013 (5,3 %) hat sich der Anteil somit mehr als verdoppelt. Auch das Geschlechterverhältnis von 64,4 % Männer und 35,6 % Frauen

hat sich seit 2013 um 2,3 % zugunsten der Frauen verschoben. Allerdings gilt sowohl insgesamt als auch für die ausländischen Arbeitnehmenden, dass die Region bei der Beschäftigung noch ein ganzes Stück von der Geschlechterparität entfernt ist. Noch stärker ausgeprägt ist die Geschlechterungleichheit bei der Teilzeitquote: Während 58,3 % der weiblichen Beschäftigten in SüdOstNiedersachsen in Teilzeit arbeiten, sind es bei den männlichen Beschäftigten nur 10,8 %. Immerhin ist dort ein Anstieg gegenüber 2013 zu verzeichnen, als die Teilzeitquote bei männlichen Beschäftigten bei 7,0 % lag.

Intraregional zeigen sich wieder deutliche Abweichungen, die nur zum Teil mit den stark unterschiedlichen Einwohnerzahlen der verschiedenen Gebietskörperschaften korrelieren. In absoluten Zahlen weist die kreisfreie Stadt Braunschweig mit 135.221 die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse auf, dicht dahinter die kreisfreie Stadt Wolfsburg mit 118.213. Alle anderen Gebietskörperschaften folgen mit großem Abstand – die Werte gehen von 48.329 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der kreisfreien Stadt Salzgitter bis hinunter auf 25.260 im Landkreis Helmstedt. Im Verhältnis zu der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegt Wolfsburg deutlich an der

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE NACH BERUFSABSCHLUSS in der Region SON

	BESCHÄFTIGUNGS- QUOTE	SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE						
		(in Bezug auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter)	mit akademischem Abschluss		mit anerkanntem Berufsabschluss		ohne Berufsabschluss	
		insgesamt	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	81,2%	135.771	33.139	24,4	77.598	57,2	15.982	11,8
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	75,0%	48.329	6.729	13,9	31.528	65,2	5.398	11,2
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	148,0%	118.213	34.584	29,3	66.199	56,0	7.243	6,1
Gifhorn (Landkreis)	39,3%	44.586	7.161	16,1	28.397	63,7	5.621	12,6
Goslar (Landkreis)	54,5%	44.591	5.260	11,8	31.341	70,3	5.233	11,7
Helmstedt (Landkreis)	44,4%	25.260	2.902	11,5	16.910	66,9	3.765	14,9
Peine (Landkreis)	38,4%	33.456	3.790	11,3	21.501	64,3	5.121	15,3
Wolfenbüttel (Landkreis)	35,7%	26.664	4.044	15,2	17.991	67,5	2.895	10,9
Region SON	65,7%	476.870	97.609	20,5	291.465	61,1	51.258	10,7

Tab. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss in der Region SüdOstNiedersachsen (2023). Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024.

Spitze. Die Quote beträgt 148 % und ist Ausdruck eines deutlich ausgeprägten Pendlerüberschusses. Die weiteren Beschäftigungsquoten lassen sich Tabelle 4 entnehmen.

Hinsichtlich der Art des beruflichen Ausbildungsabschlusses stechen erneut die kreisfreien Städte Braunschweig und Wolfsburg hervor. Dort sind die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischem Abschluss besonders hoch und liegen sowohl weit über dem regionalen Durchschnitt von 20,5 % als auch über dem niedersächsischen Durchschnitt von 14,9 %. In den Gebietskörperschaften mit einem eher geringen Anteil an Hochqualifizierten fällt im Gegenzug der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss höher aus. Der Anteil beträgt im regionalen Durchschnitt 61,1 % und liegt 2,5 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt Niedersachsens. Der Anteil Beschäftigter ohne Berufsabschluss beträgt in der Gesamtregion 10,7 % und ist somit 2,1 Prozentpunkte niedriger als der niedersächsische Durchschnitt. Details zu den einzelnen Gebietskörperschaften gehen ebenfalls aus Tabelle 4 hervor.

Die Arbeitslosenquote in der Region SüdOstNiedersachsen lag 2023 bei 6,2 Prozent und damit 0,7 Prozentpunkte niedriger als 2013 – gegenüber 2018 hingegen ist ein leichter Anstieg um 0,8 Prozentpunkte festzustellen. Seit vielen Jahren liegt sie leicht über dem niedersächsischen Durchschnitt von 5,7 % (2023). Intra-regional ist eine große Bandbreite zu erkennen: Die geringste Arbeitslosenquote hat Gifhorn (4,5 %), während der höchste Wert (9,5 %) in Salzgitter anfällt. Dazwischen liegen (in aufsteigender Reihenfolge) Wolfenbüttel (5,3 %), Braunschweig (5,4 %), Peine (5,7 %), Wolfsburg (6,1 %), Helmstedt (6,2 %) sowie Goslar (7,1 %).

Der aktuelle – auf den Jahresdurchschnittswerten von 2022 basierende – Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit zeigt weiterhin, dass einige Branchen (zum Teil bereits seit geraumer Zeit) unter Fachkräftengpässen¹ leiden. Davon betroffen sind insbesondere die Gesundheits- und Sozialberufe, aber auch IT- und Handwerksberufe sowie die öffentliche Verwaltung. Die Engpässe in diesen Branchen sind häufig noch stärker ausgeprägt als im niedersächsischen Vergleich. Tabelle 5 bietet eine aktuelle Übersicht der Engpassberufe in der Region SüdOstNiedersachsen.

	SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE – DARUNTER AUSLÄNDER*INNEN							
	INSGESAMT		mit akademischem Abschluss		mit anerkanntem Berufsabschluss		ohne Berufsabschluss	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	14.650	10,8	3.926	2,9	4.124	3,0	3.415	2,5
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	5.873	12,2	770	1,6	2.217	4,6	1.320	2,7
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	11.293	9,6	3.381	2,9	3.645	3,1	1.709	1,4
Gifhorn (Landkreis)	4.347	9,7	764	1,7	1.204	2,7	1.082	2,4
Goslar (Landkreis)	4.169	9,3	833	1,9	1.280	2,9	1.061	2,4
Helmstedt (Landkreis)	3.084	12,2	513	2,0	1.032	4,1	1.141	4,5
Peine (Landkreis)	4.438	13,3	359	1,1	1.338	4,0	1.232	3,7
Wolfenbüttel (Landkreis)	2.002	7,5	309	1,2	786	2,9	476	1,8
Region SON	49.856	10,5	10.855	2,3	15.626	3,3	11.436	2,4

¹ Ausgedrückt wird ein Engpass durch die Arbeitslosen-Stellen-Relation. Ein Wert von 0,5 bedeutet zum Beispiel, dass auf eine bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle 0,5 Arbeitslose mit entsprechender Qualifikation kommen. Unabhängig vom Anforderungsniveau einer Stelle (Fachkräfte, Spezialisten, Experten) gelten Werte unter 2 grundsätzlich bereits als kritisch und deuten auf einen Engpass hin.

Die dargestellten Gegebenheiten lassen sich mit der spezifischen Wirtschaftsstruktur der Region und ihrer Gebietskörperschaften erklären, die maßgeblich von den hier ansässigen Großunternehmen geprägt wird. Dies belegt auch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Großbetrieben. Dieser liegt niedersachsenweit bei 30,7 %, in SüdOstNiedersachsen jedoch bei 44,5 %. Gerade in den kreisfreien Städten Wolfsburg (74,6 %), Salzgitter (51,1 %) und Braunschweig (41,3 %) sind die Anteile besonders hoch. Dies geht in Wolfsburg und Salzgitter mit einem hohen Maß an Spezialisierung einher, während Braunschweig eine vergleichsweise diversifizierte Wirtschaftsstruktur aufweist. Im regionalen Kontext insgesamt ist ebenfalls ein hohes Maß an Spezialisierung festzustellen, dominiert von der Mobilitätswirtschaft.

Die regionale Wirtschaft mit ihrer Dominanz an Großbetrieben und dem Schwerpunkt im verarbeitenden Gewerbe – besonders in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie² – steht unter einem großen Transformationsdruck. Die hohe Dynamik der digitalen und ökologischen Transformation führt nicht nur zu einer immer schnelleren Einführung neuer Technologien, damit einhergehend wandeln sich auch bestehende Berufsbilder und berufliche Tätigkeiten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit spricht in diesem Zusammenhang von Substituierbarkeitspotenzialen³ und identifiziert seit 2013 die Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufe als diejenigen Berufssegmente, die bundesweit mit 87,9 % bzw. 74,8 % (2022) die größten Anteile an potenziell substituierbaren Tätigkeiten aufweisen – über alle Berufe hinweg lag der Wert bei 38%.

Viele Beschäftigte in der Region SüdOstNiedersachsen sind somit im bundesweiten Vergleich aufgrund der vorherrschenden Branchenstruktur und der beruflichen Zusammensetzung in besonderem Maße von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen. Dadurch werden nicht zwingend Arbeitsplätze verlorengehen, denn parallel werden die nicht-substituierbaren Tätigkeiten an Bedeutung gewinnen und neue Tätigkeiten hinzukommen – mit weitreichenden Implikationen für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten.

Die wachsende Bedeutung von Künstlicher Intelligenz (KI) führt laut IAB zu einer weiteren Veränderung: Bezogen auf das Substituierbarkeitspotenzial von Berufen wird konstatiert, dass gerade in Berufen, deren Tätigkeiten bisher wenig substituierbar waren (z. B. IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe), die Werte am stärksten ansteigen. Weiterhin wird konstatiert, dass auch Tätigkeiten mit höheren Anforderungsniveaus nun verstärkt Substituierbarkeitspotenzial aufweisen: „Der Anteil substituierbarer Tätigkeiten ist in Helfer- und Fachkraftberufen zwar immer noch am höchsten, aber der stärkste Anstieg ist bei den Hochqualifizierten in Expertenberufen festzustellen.“ (ebd.)

ENGPASSBERUFE in der Region SON

Berufe	Arbeitslosen-Stellen-Relation	
	SON	NDS
Verwaltung	0,4	0,8
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik	0,8	1,0
Medizinische Gesundheitsberufe	0,5	0,7
Arzt- & Praxishilfe	0,5	0,7
Gesundheits- & Krankenpflege, Rettungsdienst & Geburtshilfe	0,3	0,4
Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe	0,9	1,2
Informatik	0,6	1,0
Softwareentwicklung & Programmierung	1,0	1,2
Bauplanungs-, Architektur- & Vermessungsberufe	0,6	0,6
Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	1,0	0,7
Gartenbauberufe & Floristik	0,8	0,9
Hoch- & Tiefbauberufe	0,8	0,7
Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe	0,7	0,6
Elektrotechnik	0,6	0,8
Energietechnik	0,7	0,4
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	0,6	0,8
Berufe in der Kinderbetreuung & -erziehung	0,4	0,6
Berufe in der Sozialarbeit & Sozialpädagogik	0,6	0,7
Lebensmittelherstellung & -verarbeitung	1,0	1,2

Tab. 5: Engpassberufe in der Region SüdOstNiedersachsen / Arbeitsmarktregion Braunschweig-Wolfsburg (alle Anforderungsniveaus, Jahresdurchschnitt 2022). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktmonitor, Arbeitslosen-Stellen-Relation, Nürnberg 2024

² Vgl. dazu das seit 2022 arbeitende Transformationsnetzwerk ReTraSON und die 2023 erstellte Situations- und Chancen-Risiko-Analyse zur regionalen Mobilitätswirtschaft (<https://retrason.de/analyse/>).

³ „Das Substituierbarkeitspotenzial sagt etwas darüber aus, wie hoch der Anteil an Kerntätigkeiten in einem Beruf ist, der potenziell durch den Einsatz der jeweils verfügbaren Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt werden könnte. [...] Das Substituierbarkeitspotenzial wird für die etwa 4.600 in Deutschland bekannten Berufe ermittelt.“ (Grienberger, Katharina, Britta Matthes & Wiebke Paulus (2024): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. [IAB-Kurzbericht 05/2024], Nürnberg)



Unter Berücksichtigung der im Kapitel 2.2.1 beschriebenen demographischen Entwicklung ist weiterhin von einer Verschärfung der Fachkräfteengpässe auszugehen.

Die Unterstützung von Branchen in starken Transformationsprozessen sowie den Branchen mit besonderen Fachkräftebedarfen bleibt daher eine zentrale Aufgabe und bleibt dementsprechend als Schwerpunktsetzung auch in der Regionalen Fachkräftestrategie 2024-2027 definiert. Die Ausführungen belegen zudem, dass SüdOstNiedersachsen über eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsquote verfügt – es steht bereits ein hoher Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Auffällig ist jedoch die vergleichsweise geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen, Ausländer*innen und insbesondere ausländischen Frauen. Somit verfügt die Region an dieser Stelle über derzeit nicht in vollem Umfang genutzte Fachkräftepotenziale. Das Erkennen und Heben

dieser Fachkräftepotenziale bleibt in der Fortschreibung der Regionalen Fachkräftestrategie unverändert ein Schwerpunktthema.

Die in SüdOstNiedersachsen vorherrschende Wirtschaftsstruktur mit einer starken Fahrzeug- und Zulieferindustrie steht – angetrieben von der öffentlichen Diskussion um den Klimawandel und ökologische Nachhaltigkeit – unter besonderem Transformationsdruck. Hinzu kommt die alle Wirtschafts- und Lebensbereiche umfassende Digitalisierung mit ihren weitreichenden Folgen für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Konsequenterweise stellt die Unterstützung entsprechender Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozesse weiterhin einen wesentlichen Schwerpunkt der Regionalen Fachkräftestrategie 2024-2027 dar.

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

2.2.3

Bildung

Der Anteil an Absolvent*innen mit allgemeiner Hochschulreife hat sich auf hohem Niveau stabilisiert. So schließen mit 36,1 % überdurchschnittlich viele Schüler*innen in SüdOstNiedersachsen ihre Schulzeit mit der allgemeinen Hochschulreife ab (Niedersachsen: 32,5 %). Der vieldiskutierte Trend zu höherer Bildung und Akademisierung hält somit an. Allerdings zeigt sich beim Blick in die Gebietskörperschaften erneut ein differenziertes Bild, wie Tabelle 6 verdeutlicht: Die höchste Abiturquote weisen einmal mehr die kreisfreien Städte Braunschweig und Wolfsburg auf. Unterdurchschnittlich fallen die Anteile in der kreisfreien Stadt Salzgitter sowie in den Landkreisen Goslar, Helmstedt und Gifhorn aus. Dafür sind in diesen Gebietskörperschaften die Anteile der Schulabgänger*innen mit mittlerem Schulabschluss überdurchschnittlich hoch. Mit 45,2 % liegt der Anteil

in der Gesamtregion aber 1,6 Prozentpunkte unter dem niedersächsischen Durchschnitt. Der Anteil der Schulabgänger*innen ohne Abschluss liegt in SüdOstNiedersachsen mit 5,6 % deutlich niedriger als in Niedersachsen insgesamt (6,7 %). Der Wert ist im Vergleich zu 2018 erneut um 0,6 Prozentpunkte gesunken. Über dem Durchschnitt liegen hier in der Region vor allem Salzgitter und Goslar, außergewöhnlich niedrig ist der Anteil hingegen in Wolfsburg.

Die Studierendenzahlen in der Region gehen deutlich zurück: Im Wintersemester 2022/2023 waren 30.453 Studierende an den Universitäts- und Hochschulstandorten der Region SüdOstNiedersachsen eingeschrieben. Davon entfielen 16.809 Studierende auf die Technische Universität Braunschweig, 3.024 Studierende auf die Technische Universität Clausthal, 937 Studierende auf die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig und 9.683 Studierende auf die regionalen

ABSOLVENT*INNEN / ABGÄNGER*INNEN AN ALLGEMEINBILDENDEN SCHULEN in der Region SON

	Insgesamt	Ohne Hauptschulabschluss		Mit Hauptschulabschluss		Mit mittlerem Abschluss		Mit allgemeiner Hochschulreife	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	2.319	150	6,5	199	8,6	825	35,6	1.145	49,4
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	987	83	8,4	175	17,7	492	49,8	237	24,0
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	1.481	34	2,3	155	10,5	645	43,6	647	43,7
Gifhorn (Landkreis)	1.544	72	4,7	220	14,2	786	50,9	466	30,2
Goslar (Landkreis)	1.100	84	7,6	194	17,6	559	50,8	263	23,9
Helmstedt (Landkreis)	668	45	6,7	109	16,3	317	47,5	197	29,5
Peine (Landkreis)	1.344	64	4,8	184	13,7	631	46,9	465	34,6
Wolfenbüttel (Landkreis)	924	48	5,2	123	13,3	428	46,3	325	35,2
Region SON	10.367	580	5,6	1.359	13,1	4.683	45,2	3.745	36,1

Tab. 6: Absolvent*innen / Abgänger*innen an allgemeinbildenden Schulen in der Region SüdOstNiedersachsen (2023). Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024.

Standorte der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften in Salzgitter, Wolfenbüttel und Wolfsburg. Gegenüber den Studierendenzahlen von 2018 (damals waren 36.337 Studierende an den Universitäts- und Hochschulstandorten der Region SüdOstNiedersachsen eingeschrieben) ist dies ein Rückgang von etwa 17 %.

Über alle Standorte ist der Anteil an weiblichen Studierenden zwar innerhalb von fünf Jahren von 38,9 % auf 39,9 % angestiegen, gegenüber Niedersachsen insgesamt (50,7 %) ist der Anteil aber deutlich kleiner. Gründe dafür sind die technisch-naturwissenschaftliche Ausrichtung der regionalen Hochschulen, die Wirtschaftsstruktur sowie die Unterrepräsentanz von Frauen im MINT-Bereich insgesamt.

Die Hochschul- und Forschungslandschaft der Region ist zum einen Grundlage für viele (technische) Innovationen sowie für kreative Ideen von Gründer*innen. Vor allem aber sind die dort ausgebildeten Fachkräfte von hoher Bedeutung für die technologisch anspruchsvollen Fertigungs- und Organisationsprozesse in den Unternehmen.

Als Fach- und Führungskräfte sind Akademiker*innen zudem verantwortlich für die erfolgreiche Umsetzung von Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen in den Unternehmen. Die Hochschulen selbst spielen als Kooperationspartner für die Unternehmen der Region eine immer wichtigere Rolle. Dies gilt auch für Fachkräftebündnis-Projekte, in denen eine Inwertsetzung ihrer Wissens- und Innovationspotenziale erfolgt.

Gut ausgebildete Mitarbeitende im mittleren Qualifikationssegment bilden das weitere Fundament der regionalen Wirtschaft. Gut ausgebildete Fachkräfte und qualifizierte Meister*innen gibt es nicht nur in den Großunternehmen sondern ebenso in den zahlreichen Handwerksbetrieben der Region sowie anderen mittelständischen Unternehmen. Die Weiterbildung sowie eine stetige Anpassung an sich verändernde und neue technische Berufsbilder sind essenziell für den zukünftigen Erfolg der regionalen Unternehmen und sind als ein Schwerpunktthema der Regionalen Fachkräftestrategie 2024-2027 benannt.

3 Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

Eine umfassende Bestandsaufnahme bestehender Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region SüdOstNiedersachsen wurde bereits mit der ersten Regionalen Fachkräftestrategie erstellt (vgl. „Auflistung bestehender Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region SüdOstNiedersachsen“ im Anhang der Fachkräftestrategie 2015-2018). Seitdem findet eine kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung an aktuelle Veränderungen statt.

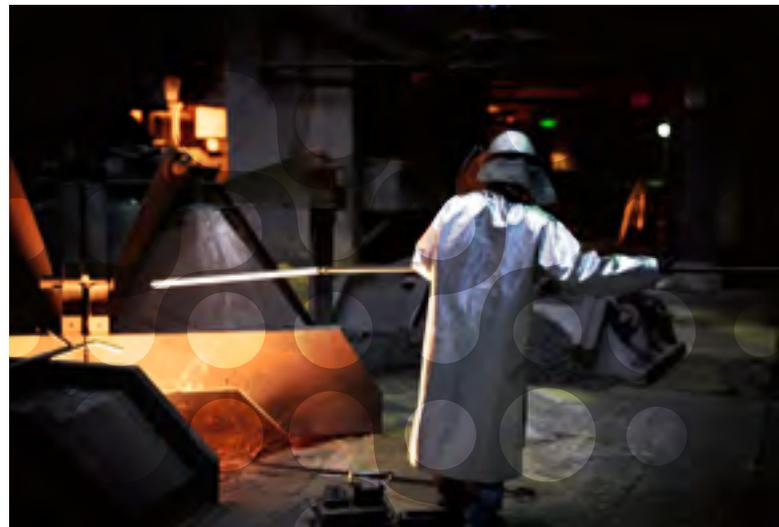
Der innerhalb des Fachkräftebündnisses und zwischen den einzelnen Partnern gewachsene Austausch sowie die umgesetzten Projekte haben zu einer thematischen Weiterentwicklung und dem Ausbau der Angebote beigetragen. Um die Entwicklungen der vergangenen Jahre SüdOstNiedersachsen auch außerhalb des Fachkräftebündnisses zu dokumentieren, wird die Bestandsaufnahme auch für die aktuelle Fortschreibung der Regionalen Fachkräftestrategie aktualisiert (s. Anhang).

Eine fortlaufend gepflegte Übersicht aller laufenden sowie abgeschlossenen Bündnisprojekte bietet die Internetseite des Fachkräftebündnisses unter <https://www.fachkraeftebuendnis-son.de/projekte/uebersicht> bzw. <https://www.fachkraeftebuendnis-son.de/projektarchiv/archivuebersicht>.

Auch Projekte, die über die Richtlinie „Förderung regionaler Fachkräftebündnisse“, aber außerhalb des virtuellen Budgets gefördert wurden, sind dort aufgeführt. Zu jedem Projekt gibt es eine kurze Beschreibung inkl. Verweisen zu externen Webseiten und Ansprechpartner*innen. Mithilfe dieser Internetseite sowie der anliegenden Übersicht weiterer bestehender Aktivitäten in der Region können potenzielle Antragstellende ihre Projektideen mit den vorhandenen Projekten und Angeboten abgleichen und Synergien herstellen. Innerhalb des Bündnisses soll die Bestandsaufnahme helfen, noch vorhandene Lücken in der Angebotslandschaft zu identifizieren und hierfür entweder aus dem Bündnis heraus selbst Projektideen zu entwickeln oder diese im Rahmen von Aufrufen innerhalb der Region zu adressieren.

Auch politische und wirtschaftliche Entwicklungen beeinflussen die regionalen Angebote nachhaltig. Die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen beispielsweise steht seit Gründung des Fachkräftebündnisses im Fokus der Überlegungen. 2015 besonders ausgelöst durch den starken Zuzug von geflüchteten Menschen und zuletzt verstärkt durch die Fluchtbewegungen seit Beginn des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine ist diese Zielgruppe numerisch stark gewachsen. Gleichzeitig ist sie auch in der politischen Wahrnehmung für die Fachkräftesicherung stärker

präsent. Spezielle Angebote für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen (und – angefangen beim Spracherwerb – die vorgeschalteten Qualifikationsmaßnahmen) haben deutlich zugenommen, decken aber nach Meinung aller Bündnispartner bei weitem noch nicht die vorhandenen Bedarfe. Das 2020 in Kraft getretene und seitdem laufend weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz macht weitere Anstrengungen in Bezug auf Betreuungs-, Beratungs- und Integrationsunterstützung notwendig.



Laufende sowie abgeschlossene Bündnisprojekte finden Sie hier:

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

4.1

Entwicklung der Themenschwerpunkte 2024-2027

Bereits im 4. Quartal 2022 wurde durch den Steuerkreis der Grundstein zur Fortschreibung der Regionalen Fachkräftestrategie gelegt. In der Steuerkreissitzung am 14.12.2022 wurde systematisch reflektiert, welche Schwerpunkte der regionalen Fachkräftestrategie 2021-2024 über Projekte adressiert sind und wo noch Lücken bestehen. Zudem wurden potenzielle neue Themen für die Fortschreibung diskutiert. Diese Diskussion wurde in der Steuerkreissitzung am 20.09.2023 fortgesetzt. Als Ergebnis einer Workshop-Sequenz wurde festgehalten, dass die drei großen Handlungsfelder der Fachkräftestrategie unverändert bleiben sollen:

- **Unterstützung** zu Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen
- **Stärkung** von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf
- **Ausbau und Vernetzung** von Beratungsinfrastrukturen

Einzelne Themen sollten aber aktualisiert werden. Diese neuen Themen wurden in einem separaten Strategieworkshop am 29.04.2024 erarbeitet. Unabhängig voneinander identifizierten die drei Arbeitsgruppen beispielsweise das Thema Künstliche Intelligenz als neues Fokusthema (siehe dazu auch Kap. 4.1.1). Dabei wurde auch die Passung zur Fachkräftestrategie des Landes Niedersachsen überprüft. Die Ergebnisse des Strategiewshops

wurden in der Steuerkreissitzung am 05.06.2024 als Kernelemente der fortzuschreibenden Fachkräftestrategie diskutiert und beschlossen. Nach weiterer Diskussion wurde die Fortschreibung der Regionalen Fachkräftestrategie im November 2024 formal beschlossen.

Bevor die einzelnen Handlungsfelder und Themenschwerpunkte der Regionalen Fachkräftestrategie 2024-2027 in den folgenden Unterkapiteln detailliert vorgestellt werden, sind sie in Abb. 2 zunächst überblicksartig dargestellt:

Die Aufzählung an Stichworten ist keinesfalls als abschließend anzusehen: Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen will auch weiter eine thematische Offenheit leben, um Lösungsansätze zur innovativen Fachkräftesicherung zu ermöglichen und sich an aktuelle wirtschaftliche wie politische Entwicklungen anzupassen. Auch sind die bisherigen Schwerpunktsetzungen der Fachkräftestrategien 2015-2024 mit der erfolgten Fortschreibung nicht überholt. Es wird vielmehr deutlich, dass die Schwerpunkte der neuen Strategie zum Teil eine Erweiterung, Vertiefung und Fokussierung aus den vorangegangenen Arbeitsschwerpunkten sind. Die Themen, die nicht in die neue Strategie übernommen wurden, wurden entweder bereits durch Projekte (innerhalb oder außerhalb der Fachkräftebündnis-Richtlinie) bearbeitet oder sind aufgrund der begrenzten Ressourcen in der Priorität gegenüber anderen Themen nach hinten gerückt.

HANDLUNGSFELDER UND THEMENSCHWERPUNKTE DER REGIONALEN FACHKRÄFTESTRATEGIE SON 2024-2027

UNTERSTÜTZUNG Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozesse	STÄRKUNG Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	AUSBAU UND VERNETZUNG Beratungsinfrastrukturen
<ul style="list-style-type: none"> - Transformation der Arbeitswelt (branchenübergreifende Vernetzung) - Digitale Innovationen - KI als Chance - Digitales Lernen / Lebenslanges Lernen - Neue technische und industrielle Berufsbilder 	<ul style="list-style-type: none"> - Mangelberufe - Fachkräftebedarfe der Sozialwirtschaft - Gemeinsame Recruiting-Plattformen - Regionales Fachkräftemarketing - Fachkräftepotenziale erkennen und heben - Fachkräfte in der Region halten - Anwerbung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitskräftepotenzial ausweiten (Unterstützung in verschiedenen Lebensphasen, Inklusion etc.) - Ausbau Willkommenskultur (ausländische Fachkräfte) - Berufsorientierung - Arbeitgeberattraktivität - Regionales Qualifizierungsmonitoring

Abb. 2: Handlungsfelder und Themenschwerpunkte der Regionalen Fachkräftestrategie 2024-2027, Eigene Darstellung.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

4.1.1

4.1.1 Unterstützung zu Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen

Getrieben vor allem durch die rasanten technischen Entwicklungen schreitet die Durchdringung aller Lebensbereiche mit Computer- und Digitaltechnik unaufhaltsam voran. Der digitale Wandel umfasst alle Bereiche unserer modernen Gesellschaft und beeinflusst in erheblichem Maße, wie wir leben und arbeiten. Die Unterstützung von Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen bleibt daher folgerichtig ein Schwerpunkt der Regionalen Fachkräftestrategie SüdOstNiedersachsen 2024-2027.

Die digitale Transformation der Arbeitswelt ist ein komplexes Thema. Unternehmen sind darauf angewiesen, ihre Geschäftsprozesse in großem Umfang zu digitalisieren und zu optimieren, um sich nachhaltig am Markt zu behaupten. Während sich die digitale/technische Ausstattung – entsprechende Investitionen vorausgesetzt – recht zügig modernisieren lässt, ist die ‚Mitnahme‘ der Belegschaft ein zeitlich umfangreicher Prozess, der aktiv gestaltet werden muss. Eine erfolgreiche Bewältigung der digitalen Transformation erfordert Mitarbeitende, die neuen Technologien und einer veränderten Arbeitsorganisation aufgeschlossen gegenüberstehen und entsprechend aus- bzw. weitergebildet sind. Digitale Kompetenzen sind Schlüsselkompetenzen der Zukunft. Durch geeignete Fachkräftebündnis-Projekte sollen die digitalen Transformationsprozesse in der Region bedarfsgerecht und zielgerichtet unterstützt werden.

Hierbei ist es wichtig, bewusst branchenübergreifend zu agieren, da viele Transformationsprozesse grundlegend ähnlich gelagert sind und nur relativ geringe Branchenspezifika aufweisen. Transformationsprozesse die eine Branche zu besonderen Anpassungen mit zum Teil negativen wirtschaftlichen Folgen zwingen, können zudem für andere Branchen vor allem mit Chancen verbunden sein. Daher ist es wichtig, auch hier eine Durchlässigkeit zwischen den Branchen zu denken.

Als neues Phänomen tritt in den letzten Jahren verstärkt die Thematik von Künstlicher Intelligenz in den Fokus. Moderne Sprachmodelle ermöglichen neue Interaktionsmöglichkeiten zwischen Mensch und IT, was auch gravierende Auswirkungen auf die menschliche Arbeit haben wird. Ohne die potenziellen Gefahren von KI ausblenden zu wollen, wird im Rahmen des Fachkräftebündnisses vor allem relevant sein, welche Chancen KI bietet, um dem wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen und um monotone geistige Arbeit zu übernehmen.

Auch die Notwendigkeit, die Folgen des menschengemachten Klimawandels zu begegnen und ökologische Nachhaltigkeit voranzubringen, induziert weitere Transformationsprozesse der regionalen Wirtschaft. Aufgrund der besonderen Relevanz der

Fahrzeug- und Zulieferindustrie in SüdOstNiedersachsen sind u. a. die Themen Elektromobilität und Wasserstoff von großer Relevanz. Für sich neu entwickelnde Berufsbilder werden geeignete Qualifizierungskonzepte benötigt, um Fachkräfte bedarfsgerecht aus- und weiterzubilden. Das Aufzeigen von beruflichen Quereinstiegs- und Umstiegswegen kann für Ausbildungen, Studium und Berufskarrieren Durchlässigkeiten schaffen, die zur Reduzierung des Fachkräftemangels in diesen und weiteren Zukunftsbranchen beitragen können. Hierbei sind Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen zu unterstützen.

4.1.2

Stärkung von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf

Der Mangel an Fachkräften wächst branchenübergreifend, einige Wirtschaftszweige in der Region SüdOstNiedersachsen sind – wie in Kapitel 2 beschrieben – jedoch besonders herausgefordert. Aus diesem Grund definiert das Fachkräftebündnis mit dem zweiten Schwerpunkt einen Rahmen für gezielte Maßnahmen in Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf (sog. Mangelberufen), um dem Fachkräfteengpass in diesen Bereichen zu begegnen. Auf Grund der gravierenden Fachkräfteengpässe in der Sozialwirtschaft (besonders Pflege und Erziehung) ist diese Branche explizit auch in der tabellarischen Übersicht genannt. Hier gilt es weiter, auch mit passenden Projekten, an der Reduzierung des Fachkräfteengpasses zu arbeiten. Ähnliches gilt für andere Branchen, wie beispielsweise IT und Handwerk. Die Akquise ausländischer Arbeitskräfte ist besonders in diesen Branchen von hoher Relevanz, da das inländische Erwerbspotenzial vermutlich nicht ausreicht, um die Lücken zu schließen.

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Projekten zur Stärkung der regionalen Unternehmen kann auf bestehende Netzwerke und den seit 2015 umgesetzten 48 Fachkräftebündnisprojekten, deren Erfahrungen und auf der breiten Mitgliederstruktur des Bündnisses aufgebaut werden.

Um Fachkräfte für Branchen mit besonderen Fachkräftebedarfen zu gewinnen, sollen gemeinsame Recruiting-Plattformen stärker genutzt werden und ein regionales Fachkräftemarketing unterstützt werden. Auch hier kann an bestehende Angebote und frühere Fachkräftebündnis-Projekte angeknüpft werden. Solche Aktivitäten können u. a. dabei helfen, Fachkräfte in der Region zu halten. Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Arbeitskräfte ist ebenfalls ein strategischer Schwerpunkt. Weiterhin sollen wenig genutzte Fachkräftepotenziale identifiziert und genutzt werden (siehe dazu auch Kap. 4.1.3) wie z. B. Berufsrückkehrer*innen, Menschen mit Handicap, die sog. „Stille Reserve“ und Studienzweifeln. Insbesondere für die beiden letztgenannten Gruppen konnten im Rahmen von Bündnisprojekten sowie bestehenden Angeboten bereits Erfahrungen und Erkenntnisse gesammelt werden.



4.1.3

Ausbau und Vernetzung von Beratungsinfrastrukturen

Im Zuge eines immer rascheren gesellschaftlichen Wandels und zunehmender Komplexität der Herausforderungen werden Kooperation und Netzwerkarbeit immer wichtiger. Viele Aufgaben können von einzelnen Akteuren nicht (mehr) allein bewältigt werden. Netzwerke sind vor allem dann hilfreich, wenn bei der Bearbeitung anstehender Aufgaben akteurs- und gebietsübergreifend zusammengearbeitet wird und verschiedene Perspektiven und Kompetenzen integriert werden. Zudem helfen Netzwerke dabei, Ressourcen zu bündeln und eine Grundlage für die Akzeptanz von Veränderungen zu schaffen.

Technologieentwicklung, Klimawandel, Globalisierung und Demografie sind die Treiber eines umfassenden gesellschaftlichen Transformationsprozess. Daraus resultieren nicht nur politische Entscheidungen im nationalen und internationalen Rahmen, die dann wiederum Rahmenbedingungen für regionales Handeln werden. Denn auch unabhängig davon sind diese Prozesse Impulsgeber für unternehmerische Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsprozesse. Die Konsequenzen sind Verschiebungen zwischen Branchen und Berufen in Bezug auf den Fachkräftebedarf, veränderte Anforderungen an die Produktionsprozesse und die Arbeitsorganisation in Unternehmen sowie die Qualifikation der Beschäftigten.

Für die Bewältigung dieser Transformationsprozesse sind inzwischen zahlreiche Beratungsangebote entstanden. Diese Angebote richten sich an unterschiedliche Zielgruppen (Unternehmen, Verwaltungen, Arbeitnehmende, die vom digitalen Wandel betroffen sind oder Angehörige pflegen, Jugendliche, Migrant*innen, Frauen), bearbeiten verschiedene Themen (z. B. gesellschaftliche und wirtschaftliche Integration, Kompetenzentwicklung, Arbeit-

geberattraktivität und Recruiting, Arbeitsorganisation, Technologieentwicklung, Nachhaltigkeit und Energie) und werden von unterschiedlichen privaten wie öffentlichen Anbietern organisiert (Kommunen, Kammern und Verbänden, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen, Bildungsträger und Universitäten, Unternehmen, unternehmerisch oder auch ehrenamtlich tätige Einzelpersonen). Diese Beratungsangebote haben einen gewissen Grad an Vernetzung erreicht oder werden in Netzwerken entwickelt, die zu einem wesentlichen Teil öffentlich gefördert werden – nicht zuletzt auch in Projekten des Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen. Die Zusammenarbeit in Netzwerken und das Netzwerkmanagement sind anspruchsvolle und komplexe Aufgaben, die Wissen und Kompetenzen bei allen Beteiligten erfordern – besonders aber beim Netzwerkmanagement.

Die Initiative neue Qualität der Arbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat die Faktoren für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit folgendermaßen zusammengefasst (www.inqa.de/DE/vernetzen/netzwerkarbeit/erfolgreiche-netzwerkarbeit.html): Erfolgreiche Netzwerkarbeit braucht ein methodisches und geplantes Vorgehen, weil verschiedene Interessen und Unternehmenskulturen zusammenkommen, ohne dass es eine Hierarchie gibt. Wenn alle für das Themenfeld wichtigen Akteure gleichberechtigt zusammenarbeiten, wird so der jeweils individuelle Nutzen und Beitrag sichergestellt. Spielregeln und Vereinbarungen garantieren eine kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit. Gemeinsame Ziele und Maßnahmen werden festgelegt, regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst. Für regionale Netzwerke ist eine Offenheit und Transparenz in der Kommunikation nach innen und außen wichtig, um Vertrauen zu schaffen und lösungsorientiert an den vereinbarten Zielen zu arbeiten.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

Die Projektförmigkeit vieler Beratungs- und Netzwerkitiativen unterstützt einerseits die im gesellschaftlichen Transformationsprozess notwendige Flexibilität, bewirkt andererseits aber auch einen Mangel an struktureller Kontinuität. Die Folge ist eine suboptimale Inanspruchnahme durch die jeweiligen Zielgruppen der einzelnen Beratungsangebote.

Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen hat deshalb als Herausforderung erkannt, in der neuen Förderperiode nicht nur die Transparenz der Beratungsangebote zu verbessern, sondern auch regionale Strukturen für Kooperation und Vernetzung zu schaffen und die Angebote gezielt durch Projektnetzwerke weiter auszubauen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf allen Beratungsangeboten, die helfen, das vorhandene Arbeitskräftepoten-

zial zu heben – u. a. in den unterschiedlichsten Lebensphasen, durch Inklusion etc. Weitere inhaltliche Schwerpunkte sollen auf dem weiteren Ausbau der Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte, der Berufsorientierung, Arbeitgeberattraktivität und einem regionalen Qualifizierungsmonitoring liegen. Besonderer Wert wird dabei auf die Verknüpfung mit bestehenden Angeboten und Maßnahmen gelegt, um Doppelstrukturen zu vermeiden und stattdessen Synergieeffekte zu erzielen. Beispielsweise befindet sich das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen im engen Austausch mit dem regionalen Weiterbildungsverband ko:nect, damit Fragen zur beruflichen Weiterbildung nicht unabhängig voneinander sondern abgestimmt an der Stelle bearbeitet werden, wo sie den größten regionalen Nutzen generieren.



4.2 Handlungskonzept

Die von allen Mitgliedern seit der Gründung im Jahr 2015 als umsetzungsorientiert und effektiv geschätzte Arbeitsweise des Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen ist ausschlaggebend dafür, dass sich das **Handlungskonzept** stärker an der Vorgehensweise als an vorab definierten Inhalten orientiert. Die in den vergangenen neun Jahren entstandene Vertrauensbasis des Fachkräftebündnisses basiert auf den nachfolgend dargestellten Grundlagen:

Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen hat sich in seiner konstituierenden Steuerkreissitzung am 13. Oktober 2015 eine **Geschäftsordnung** gegeben. Diese hat sich seitdem bewährt. Konsequenterweise wurde ihre weitere Gültigkeit am 5. Juni 2024 vom Steuerkreis erneut bestätigt.

Zentrales Entscheidungsgremium des Fachkräftebündnisses ist der **Steuerkreis**. In ihm sind alle 28 Mitglieder stimmberechtigt vertreten, das Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig nimmt an den Sitzungen beratend teil. Der Steuerkreis

tagt quartalsweise mit einem geplanten Zeitumfang von zweieinhalb Stunden. Dies ermöglicht einen regelmäßigen Austausch der Mitglieder und eine thematische Diskussion auch über die formelle Tagesordnung hinaus. Die Entscheidungen des Steuerkreises zur Förderwürdigkeit von Projekten werden einvernehmlich gefällt, ebenso zumeist bei anderen Fragen, obwohl dort auch Mehrheitsentscheidungen möglich sind.

Die Steuerkreissitzungen werden durch den **Sprecherkreis** vorbereitet. Dieser besteht aus dem/der Sprecher*in des Fachkräftebündnisses sowie derzeit fünf stellvertretenden Sprecher*innen, von denen jeweils eine*r aus der Gruppe der Arbeitsagenturen, Kommunen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Hochschulen entsandt wird.

Jedes beantragte **Förderprojekt** wird in einem zweistufigen Verfahren im Fachkräftebündnis beraten. Nach mindestens einer obligatorischen Beratung durch die Geschäftsstelle (in der Regel ist die Zahl der Beratungstermine deutlich höher) reicht der/die Interessierte im ersten Schritt eine **Kurzskizze** ein, die zunächst im Sprecherkreis besprochen und anschließend im Steuerkreis vorgestellt und diskutiert wird. Nach dessen positivem Votum

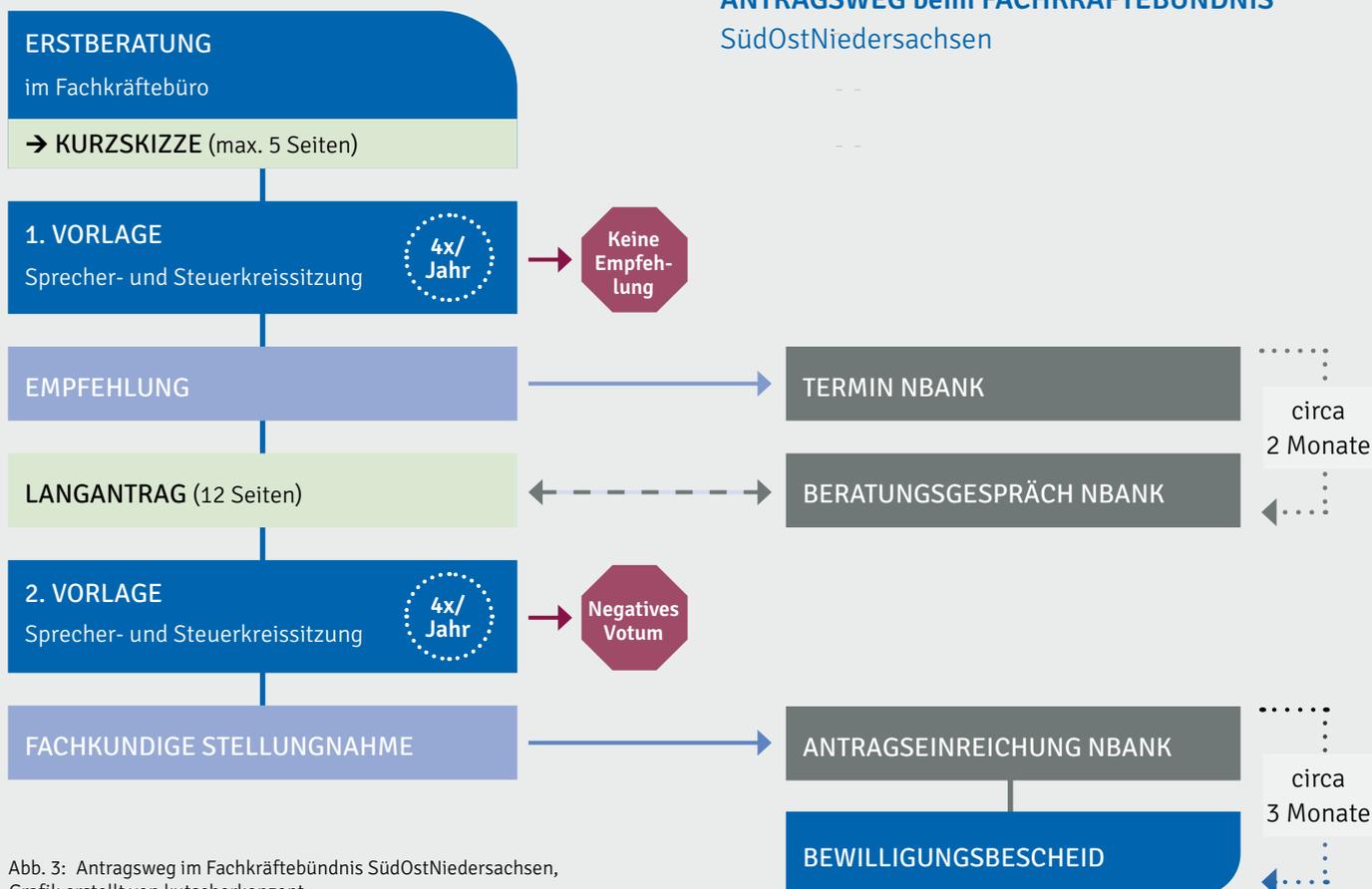


Abb. 3: Antragsweg im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen, Grafik erstellt von kutscherkonzept.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

erarbeitet der Projektträger den vollständigen **Langantrag**. Dieser wird im obligatorischen Beratungstermin mit der NBank besprochen. Die Geschäftsstelle ist in der Regel bei diesem Beratungstermin mit vertreten. Die finale Fassung des Langantrages wird wiederum zunächst im Sprecherkreis und anschließend im Steuerkreis beraten. Im Falle eines einvernehmlichen positiven Votums des Steuerkreises wird die vorbereitete **fachkundige Stellungnahme** vom Sprecher des Fachkräftebündnisses oder einem anderen Sprecherkreismitglied unterzeichnet und dem Antragstellenden ausgehändigt, damit dieser den formalen För-

der Themen untereinander wurde bewusst verzichtet. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass die Priorisierung vor allem darüber erfolgt, für welche Themen interessierte Projektträger bereitstehen bzw. sich identifizieren und ansprechen lassen.

Ergänzende Arbeitsstrukturen des Steuerkreises sind Arbeitskreise, Runde Tische und Strategieworkshops, die nach Bedarf einberufen werden und temporär arbeiten. Diese können beispielsweise dazu dienen, gemeinsame Projekte im Rahmen des Bündnisses zu entwickeln (so geschehen beim Thema „Digitale



derantrag bei der NBank einreichen kann. Schematisch ist dieser Ablauf in Abb. 3 dargestellt.

Auf Grund der Gremienläufe und der Bearbeitungszeit der NBank dauert dieses Verfahren in der Regel mindestens ein halbes Jahr, es garantiert aber eine konstruktive Einbindung aller Arbeitsmarktakteure und sichert allen positiv befürworteten Projektideen einen breiten regionalen Rückhalt. Es wird daher auch weiterhin das Regelvorgehen bleiben.

Bei entsprechender Dringlichkeit können Anträge in einem einstufigen Verfahren entschieden werden, was im Einzelfall auch bereits erfolgt ist. Für eilbedürftige Antragsverfahren sieht § 13 der Geschäftsordnung zudem die Möglichkeit eines Umlaufbeschlusses vor – auch davon wurde vereinzelt Gebrauch gemacht.

Im Rahmen der oben beschriebenen und von allen Bündnispartnern als zielführend bewerteten Arbeitsweise, sollen die im Kapitel 4.1 beschriebenen Ziele und Schwerpunkte im weiteren Verlauf der Förderperiode bearbeitet werden. Auf eine Priorisierung

Grundbildung“). Die Erfahrungen zeigen, dass Runde Tische gerade bei komplexeren Problemlagen von besonderer Relevanz für die Projektentwicklung und -beantragung sind. Arbeitskreise sind in der Regel als operative Begleitung des Steuerkreises angelegt, in denen mit einer kleineren Mitgliederzahl ein definiertes Thema behandelt wird, indem ein Status Quo sowie Bedarfe ermittelt, Daten und Material gesammelt und Lösungsvorschläge erarbeitet werden.

Die in der laufenden Förderperiode neu hinzugekommenen Landesaufrufe (z. B. 2022 der Aufruf für die sog. Ukraine-Projekte sowie 2023 zu Weiterbildungsprojekten, aber auch zum Thema Welcome Center) haben der Arbeit des Fachkräftebündnis Süd-OstNiedersachsen eine neue Facette hinzugefügt. Da die Mittel für diese Projekte nicht aus dem virtuellen Budget stammen, ist die formelle Einbindung in den Vergabeprozess geringer ausgeprägt (etwa durch die Erteilung von LOIs im Rahmen des Welcome-Center-Aufrufes) oder entfällt vollständig. Trotzdem ist es ein Anliegen des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen, eine Verknüpfung auch mit diesen Projekten herzustellen. Bei

den sog. Ukraine-Projekten wurden von der Geschäftsstelle 2023 zwei Vernetzungstreffen der vier regionalen Projekte untereinander organisiert. Außerdem konnten die vier Projektträger ihre Projekte im Steuerkreis vorstellen und sie damit auch bekannter machen.

Die zentrale Plattform für die operative Arbeit des Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen ist die **Geschäftsstelle**, aktuell firmierend unter dem Namen Fachkräftebüro. Eine ihrer wichtigsten Aufgaben liegt im Bündnis- und Schnittstellenma-

nagement, das sich auf alle Handlungs-, Akteurs- und Organisationsebenen bezieht. Die Mitarbeitenden sind die ersten Ansprechpartner*innen für alle externen und internen Anfragen, koordinieren die Projektideen der Partner und führen die verschiedenen Aufgabenstellungen synergetisch zusammen. Außerdem verantwortet die Geschäftsstelle die Organisation der Sprecher- und Steuerkreissitzungen sowie von Arbeitskreisen und Runden Tischen. Die zweite wesentliche Aufgabe der Geschäftsstelle ist die Beratung von Antragstellenden und der Projektträger geförderter Projekte. Diese Beratung beschränkt sich nicht auf die Phase der Antragstellung, auch im Projektverlauf werden die Projektträger begleitet und unterstützt – z. B. bei Fragen zum Berichtswesen oder Mittelabrufen. Schließlich gehören auch die Koordination und Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit zum Aufgabenbereich. Die für die Öffentlichkeit notwendige Transparenz und Information wird über die eigene Internetpräsenz

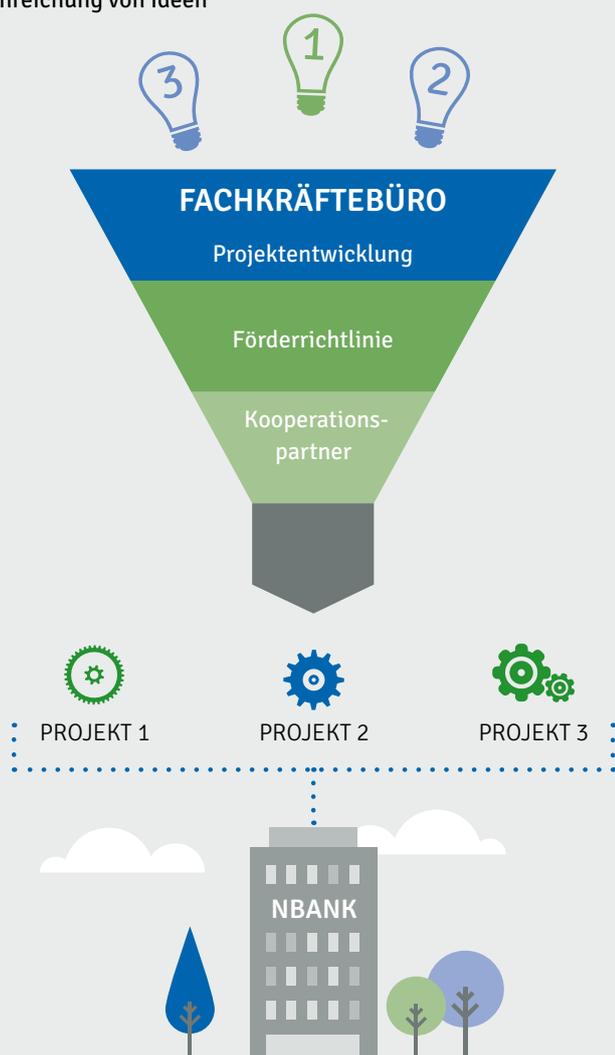
www.fachkraeftebuendnis-son.de

gewährleistet. Dort werden neben den Formalien zur Richtlinie, Antragstellung und Beratung auch die geförderten Projekte vorgestellt und damit ein Beitrag zur Öffnung für alle Interessierten geleistet. Auch wenn das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen keine eigenen Social-Media-Kanäle betreibt, wird vereinzelt Social Media für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt.

Die Geschäftsstelle ist seit 2015 bei der Allianz für die Region GmbH angesiedelt, so dass die Erfahrungen gebündelt bleiben und kontinuierlich weiter genutzt werden. Die Geschäftsstelle erfüllt alle Voraussetzungen, um die geforderten fachlichen Stellungnahmen über den regionalen Bedarf und den Beitrag der eingereichten Projekte zur Umsetzung der Regionalen Fachkräftestrategie – in Abstimmung mit dem Steuerkreis – vorzubereiten. Die Mitarbeitenden verfügen über langjährige Erfahrungen in der Leitung und Umsetzung von Fachkräfteprojekten und Netzwerken, der Beratung zu Förderrichtlinien sowie in der administrativen Abwicklung von Förderprojekten.

ARBEITSWEISE DES FACHKRÄFTEBÜROS SüdOstNiedersachsen

Einreichung von Ideen



Konsens der Kooperationspartner über:

- Ziele
- Umsetzung
- Träger
- Aufgabenverteilung
- Regeln und
- Verträge

Abb. 4: Aufgaben und Rolle der Geschäftsstelle im Rahmen des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen, Grafik erstellt von kutscherkonzept.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

4.2.1

Fördergegenstand 1

Strukturprojekte zur Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen der Fachkräftesicherung

Strukturprojekte haben bisher den Großteil der im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen umgesetzten Projekte ausgemacht und werden dies voraussichtlich auch in der zweiten Hälfte der aktuellen Förderperiode tun. Sie sind ein Alleinstellungsmerkmal der Richtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ und sollen der Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung dienen. Dabei müssen sie im Einklang mit den in dieser Strategie definierten Schwerpunkten sowie den Förderschwerpunkten und der Fachkräftestrategie des Landes Niedersachsen stehen. Thematisch kann die gesamte Breite der regionalen Fachkräftestrategie adressiert werden. Diese Vielfalt spiegelt sich auch in der Unterschiedlichkeit der bisher geförderten Strukturprojekte im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen wider.

Ein wichtiger Anspruch an Strukturprojekte ist, dass sie möglichst eine längerfristige und nachhaltige Wirkung entfalten sollen – die Strukturverbesserungen sollen deutlich über das Projektende hinaus erkennbar sein. Die mögliche Verstetigung ist somit von vornherein mit zu planen, was für viele Projektträger eine große Herausforderung darstellt.

4.2.2

Fördergegenstand 2

Projekte zur Qualifizierung, Stabilisierung und Betreuung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden

Dieser Fördergegenstand umfasst die Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten insbesondere zur Vermittlung digitaler Kompetenzen. Auch zusätzliche Projektbestandteile wie betriebliche Erprobung oder Coaching sind dabei möglich.

In der bisherigen Laufzeit des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen gab es keine Projekte aus diesem Fördergegenstand. Eine wesentliche Ursache hierfür ist darin zu sehen, dass der Bedarf an Projekten im Bereich der Qualifizierung von Arbeitslosen bereits durch die beteiligten regionalen Arbeitsagenturen und Jobcenter abgedeckt wird – potenzielle Projektträger haben dort geeignete Fördermöglichkeiten gefunden, so dass eine Förderung über das Fachkräftebündnis nicht in Erwägung gezogen wurde. Sollte sich diese Situation ändern und Interesse an einem Projekt aus dem Fördergegenstand 2 bestehen, kann jederzeit der Antragsweg beschritten werden.

4.2.3

Fördergegenstand 3

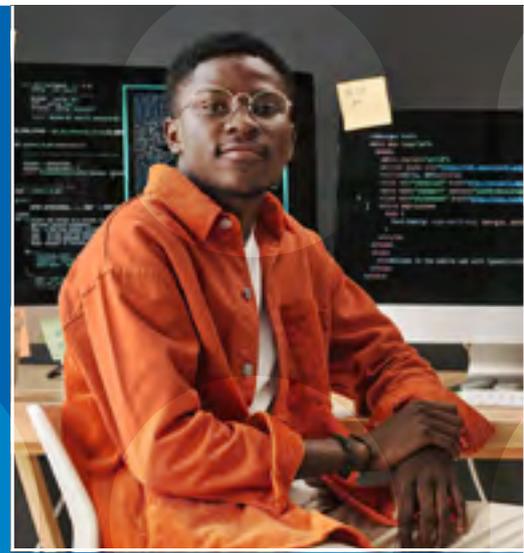
Berufliche Weiterbildungsprojekte zur Vermittlung überbetrieblicher Kompetenzen, insbesondere für Beschäftigte

Basierend auf der nationalen Weiterbildungsstrategie mit den dort dargestellten Aufgaben und den Zielen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen mit seinen jährlichen Aktionsplänen steht auch in der Fachkräftestrategie der Region SüdOstNiedersachsen die berufliche Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitssuchende im Fokus. Insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Transformation der Arbeitswelt verändern sich Berufsbilder und die damit verbundenen Qualifikationen.

Neu in der aktuellen Förderperiode ist, dass Weiterbildungsprojekte nur nach Landesaufrufen gefördert werden, dafür aber nicht auf die virtuellen Budgets der Fachkräftebündnisse angerechnet werden. Die formelle Rolle der Fachkräftebündnisse ist daher kleiner als bei den sonstigen Projekten. Für die stärker entwickelten Regionen, zu denen auch SüdOstNiedersachsen zählt, wurde im Oktober 2023 ein Aufruf veröffentlicht, über den Weiterbildungen zu den Themen „Digitale Kompetenzen“ und „Ökologische und Soziale Nachhaltigkeit“ gefördert werden. Mehrere regionale Bildungsträger haben sich erfolgreich um eine Förderung beworben – die Maßnahmen sind überwiegend im Sommer 2024 gestartet. Inwieweit bzw. wann es weitere Aufrufe geben wird, bleibt abzuwarten.

Viele der im Steuerkreis des Fachkräftebündnis vertretenen Arbeitsmarktakteure beteiligen sich am 2021 gegründeten regionalen Weiterbildungsverbund ko:nect. Damit existiert in SüdOstNiedersachsen ein weiteres Netzwerk, welches Weiterbildungsthemen systematisch bearbeitet und alle Akteure der Weiterbildung zusammenbringt. Vorhandenes Schwarmwissen aus Wirtschaft, Hochschulen und Weiterbildungsträgern und eine intensive Kooperationskultur sind die Basis für die Entwicklung, Erprobung und Durchführung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie für die strategische Anpassung der regionalen Weiterbildungslandschaft an die sich verändernden Bedarfe.







Anhang

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Träger-Institution
Audiel Aktiv – BBg Ausbildungsverbund	Mit dem Dienstleistungsangebot der Verbundausbildung verfolgt die BBg das Ziel, die Ausbildungsaktivitäten überwiegend bei Klein- und Kleinstunternehmen in der Region weiter auszubauen und die Versorgung von Ausbildungsplatzbewerbenden mit betrieblichen Ausbildungsplätzen durch ein gezieltes Matching nachhaltig zu stärken. Dabei steht die Ausbildung im Verbund für einen Ansatz in der Ausbildungsförderung die eine reguläre betriebliche Ausbildung im dualen System sicher stellt und diese mit umfangreichen Unterstützungsangeboten flankierend bis zum Berufsabschluss begleitet.	<ul style="list-style-type: none"> › Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH (BBg)
AWO-Migrationsberatung	Unterstützung von Zuwanderern bei der Planung der beruflichen Zukunft.	<ul style="list-style-type: none"> › AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.
Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)	Diese Maßnahme stellt eine vertiefende Berufsorientierung dar. Die Teilnehmenden erhalten eine Vorbereitung auf den betrieblichen Alltag und können sich in bis zu drei verschiedenen Gewerken ausprobieren. Außerdem finden berufsbezogener Unterricht als auch Sprachunterricht statt. Es werden Praktika durchgeführt und begleitet.	<ul style="list-style-type: none"> › Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade
Berufssprachkurse für Auszubildende (Azubi-BSK)	Die Berufssprachkurse für Auszubildende bieten ein passgenaues Angebot zur individuellen und kontinuierlichen Sprachförderung während der gesamten Ausbildungsdauer. Auch ausbildungsvorbereitende Kurse werden angeboten. Sie helfen den teilnehmenden Auszubildenden dabei, sprachliche Lücken zu schließen und Schlüsselkompetenzen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht zu erlangen, um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Damit tragen Azubi-BSK dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und die Abschlussquoten zu erhöhen.	<ul style="list-style-type: none"> › Bundesamt für Migration und Flüchtlinge › Jugendberufsagenturen › Volkshochschulen
Bildungshaus Wolfsburg	Das Bildungshaus Wolfsburg ist der Wissens-Hub für alle Wolfsburger*innen. Das umfangreiche Informations- und Bildungsangebot aus Kursen, Medien und Veranstaltungen dienen dem lebenslangen Lernen, der Verwirklichung der persönlichen Fort- und Weiterbildungsinteressen, der Freizeitgestaltung sowie der Bewältigung von Herausforderungen in individuellen Lebenslagen.	<ul style="list-style-type: none"> › Stadt Wolfsburg › Volkshochschule Wolfsburg › Stadtbibliothek Wolfsburg
BOHEME – Berufsorientierung im Landkreis Helmstedt	Förderung der beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Helmstedt	<ul style="list-style-type: none"> › LUCHS Akademie GmbH › Landkreis Helmstedt
BONA SZ – Berufsorientierung- und Nachwuchssicherung in Salzgitter	Förderung der beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen in Salzgitter	<ul style="list-style-type: none"> › Wirtschafts- und Innovationsförderung Salzgitter › Stadt Salzgitter

Tab. 7: Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Webseite
						●		https://www.bbg-peine.de/Unser-Unternehmen/Unsere-Projekte/Ausbildungsdienstleistungen/
●	●	●						https://www.awo-bs.de/beratung/migrationsberatung.html
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.hwk-bls.de/artikel/berufsorientierung-fuer-zugewanderte-bof-22,0,551.html#ueberblick
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmer/AzubiBSK/azubi-bsk-node.html
		●						https://www.wolfsburg.de/rathaus/stadtverwaltung/16-bildungshaus
					●			https://www.luchs-akademie.de/projekte/projekt-bohe-m-e
	●							

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Träger-Institution
Digitalisierungsberatung	Beratung für Unternehmen, die Digitalisierungsmaßnahmen planen und auf der Suche nach Unterstützungsangeboten sind. Inhalte der Beratung sind u. a. aktuelle Förderprogramme und Vermittlung von Netzwerkkontakten.	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Geförderte Beschäftigung	Programme in diesem Bereich fungieren als Sprungbrett und erleichtern den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt. Sie bieten Möglichkeiten, sich weiterzubilden, Neues zu lernen und das Selbstwertgefühl zu steigern. Der BBg ist es besonders wichtig, Menschen in diesem Bereich ihren Voraussetzungen nach, zu fördern und ihnen die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten zu ermöglichen. Daher setzen sie in den Projekten nicht nur auf Beschäftigung, sondern gleichzeitig auch auf Qualifizierung und Vermittlung.	<ul style="list-style-type: none"> › Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH (BBg)
IFHa – Integrationsprojekt Fachkräfte für das Handwerk	Mit dem Integrationsprojekt Fachkräfte für das Handwerk (IFHa) werden Handwerksbetriebe und Geflüchtete, Zugewanderte oder Schüler*innen mit Migrationshintergrund zusammen gebracht. Ziel ist es, diese Personen in eine handwerkliche Ausbildung bzw. Beschäftigung zu vermitteln und zu begleiten.	<ul style="list-style-type: none"> › Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade
Individuelle Förderung von Beschäftigten	Betriebe können bei der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall erhalten. Die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten kann darüber hinaus durch vollständige oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.	<ul style="list-style-type: none"> › Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar › Agentur für Arbeit Helmstedt › Agentur für Arbeit Hildesheim
Jugendberufsagenturen	Vernetzte Betreuung junger Menschen mit dem Ziel, sie gut auf ihren Lebensweg und ins Arbeitsleben zu bringen.	<ul style="list-style-type: none"> › Kreisfreie Stadt Wolfsburg › Jobcenter Wolfsburg › Landkreis Gifhorn › Jobcenter Gifhorn › Agentur für Arbeit Helmstedt
Jugendberufsagenturen	Vernetzte Betreuung junger Menschen mit dem Ziel, sie gut auf ihren Lebensweg und ins Arbeitsleben zu bringen.	<ul style="list-style-type: none"> › Stadt + Jobcenter Salzgitter › Landkreis + Jobcenter Goslar › Landkreis + Jobcenter Wolfenbüttel › Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar
Jugendberufsagenturen	Vernetzte Betreuung junger Menschen mit dem Ziel, sie gut auf ihren Lebensweg und ins Arbeitsleben zu bringen.	<ul style="list-style-type: none"> › Landkreis + Jobcenter Peine › Agentur für Arbeit Hildesheim

Tab. 7: Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Webseite
		●	●					https://www.ihk.de/ihklw/produkte/lebensphasen/digitalisierung-5599912
						●		https://www.bbg-peine.de/Unser-Unternehmen/Unsere-Projekte/Gef%C3%B6rderte-Besch%C3%A4ftigung/
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.hwk-bls.de/artikel/gefluechtete-asylbewerberinnen-im-handwerk-22,114,189.html
●	●	●	●	●	●	●		https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/individuelle-foerderung
		●	●					https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wms/uebersicht-jugendberufsagenturen.php https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/helmstedt/wolfsburg/jba-wolfsburg https://www.jobcenter-gifhorn.de/?_il_=de/gifhorn-jobcenter/service-jugendberufsagentur
	●			●			●	https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wms/uebersicht-jugendberufsagenturen.php https://www.jugendberufsagentur-salzgitter.de/ https://bildungskompass.landkreis-goslar.de/jugendberufsagentur/ https://www.cgls.de/jba/
						●		https://wordpress.nibis.de/jba-pe/ueber-uns/

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Träger-Institution
ko:nect with us – Der Weiterbildungsverbund	<p>Der Weiterbildungsverbund ist ein Netzwerk, das in der Region Braunschweig-Wolfsburg daran arbeitet, die Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu verbessern. Unter dem Titel „Weiterbildung in Transformation hervorheben – Unternehmen stärken“ fördert das Projekt den regionalen Dialog, unterstützt Unternehmen und Beschäftigte und erprobt bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote und -formate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Allianz für die Region GmbH
Moin Future	<p>Die regionale Ausbildungskampagne hat das Ziel, dass mehr Jugendliche und Eltern die duale Ausbildung in der Heimat als Karriereweg in Betracht ziehen. Mittelpunkt der im Rahmen der Förderung Fachkräftebündnisse durch die IHKLW entwickelten Kampagne sind Filme über Azubis und Ausbilder, die sich über den (Berufs-)Alltag unterhalten. Die Kampagne zeigt vor allem auf sozialen Plattformen, welche vielfältigen Karrierewege eine duale Ausbildung bietet und wurde mittlerweile auf ganz NDS ausgerollt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg, › Industrie- und Handelskammer Braunschweig
Nachfolgeberatung	<p>Der Nachfolgemoderator begleitet Betriebe, die einen Nachfolger suchen, und Existenzgründer, die eine Übernahme anstreben. Vor Ort analysiert er die jeweilige Nachfolgesituation und legt zusammen mit dem Unternehmen die weitere Vorgehensweise fest. Darüber hinaus bietet er Vorträge und Informationsveranstaltungen mit Netzwerkpartnern an.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Netzwerk Arbeit-Zukunft	<p>Im Netzwerk werden aktuelle Trends und zukunftsweisende Themen für Unternehmer, Personaler und Führungskräfte sowie Best Practice Beispiele präsentiert. Neben Tools wie den Kompetenz Navi Plus oder eine App für die psychische Gefährdungsbeurteilung stehen Themen wie mobile Work, neue Arbeitszeitmodelle, multifunktionale Arbeitsplätze und Raumkonzepte, stärkenorientierte Führung, Arbeiten in kollaborativen Teams, Gamification und weitere spannende Themen aus dem Bereich New Work auf der Agenda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Netzwerk Generationen meistern	<p>Im Netzwerk Generationen meistern geht es um den Generationswechsel im Unternehmen. Dabei wird gezielt auf die Potenziale und Anforderungen von älteren Mitarbeitenden und Führungskräften (50Plus) geschaut. Werte, Haltung und das Kommunikationsverhalten der Generation 50Plus unterscheiden sich von den Digital Natives. Der zunehmenden Digitalisierung und den Ideen von New Work steht diese Altersgruppe durchaus positiv gegenüber – wenn diese zielgruppengerecht begleitet und kommuniziert wird. Das Netzwerk bietet Unternehmen eine Plattform, um die Potenziale und Denkweisen der älteren Generation besser zu verstehen und erfolgreich zu nutzen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg

Tab. 7: Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Webseite
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.ko-nect.de/
●	●	●	●	●	●	●	●	www.moin-future.de
		●	●					https://www.ihk.de/ihklw/produkte/beratung-und-service/unternehmensnachfolge/nachfolgemoderation-870724
		●	●					https://www.ihk.de/ihklw/produkte/mitmach-ihk/netzwerke/netzwerk-dialog-arbeit-zukunft-4139218
		●	●					https://www.ihk.de/ihklw/produkte/mitmach-ihk/netzwerke/netzwerk-generationen-meistern-5090540

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Träger-Institution
Netzwerk Mentoring	Erfahrene Unternehmer*innen und Führungskräfte aus kleinen, mittleren und größeren Unternehmen aus der Region stellen ihr unternehmerisches Expertenwissen und ihre Führungserfahrung zur Verfügung. Sie begleiten im Mentoring über einen begrenzten Zeitraum Gründer*innen, junge Unternehmer*innen und den Führungsnachwuchs in Gründungs-, Krisen- und Aufbausituationen sowie in ihrer beruflichen Entwicklung. Regelmäßige Netzwerktreffen ergänzen die Zusammenarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Netzwerk-Ausbildung	Im IHKLW-Netzwerk Ausbildung, früher unter dem Namen „Dialog Ausbildung“ bekannt, erhalten regionale Unternehmen in regelmäßigen regionalen Treffen neue Impulse für Ihre Ausbildungsaktivitäten. Sie lernen Ausbildungsbetriebe in der Region kennen, vernetzen sich mit anderen Ausbildenden und fördern gemeinsam den Erfahrungs- und Informationsaustausch.	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Peiner Start Guide, Ausbildung und Beschäftigung für Geflüchtete und Zuwander*innen	Im Rahmen des Projektes „Peiner Start Guide“ begleitet der Start Guide geflüchtete und zugewanderte Menschen auf dem Weg in die Arbeitswelt. Ziel ist die Integration in den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Der Start Guide ist direkte Ansprechperson für Betriebe aus den Bereichen Handwerk, Produktion, Handel, Dienstleistung und der Gastronomie. Zudem ist er Schnittstelle zwischen Unternehmen und allen relevanten Akteuren wie z. B. Arbeitsagentur, Jobcenter, Ausländerbehörde sowie Schulungs- und Ausbildungszentren.	<ul style="list-style-type: none"> › Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH (BBg)
Pro Aktiv Center (PACE)	Mit den Pro-Aktiv-Centren fördert das Land Niedersachsen Beratungseinrichtungen, die jungen Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf individuelle Einzelfallhilfen anbieten. Mit jedem jungen Menschen wird eine Eingliederungsvereinbarung geschlossen, die darauf abzielt, die Lebenssituation zu verbessern und zur sozialen wie auch beruflichen Eingliederung beizutragen. Pro-Aktiv-Centren sind in einigen Kommunen Bestandteil einer Jugendberufsagentur.	<ul style="list-style-type: none"> › Stadt Salzgitter › Caritasverband für Stadt und Landkreis Goslar e.V. › St. Nikolaus Kinder- und Jugendhilfe › Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH (BBg), › Caritasverband für Stadt und Landkreis Wolfenbüttel e.V.,

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Webseite
		●	●					https://www.ihk.de/ihklw/produkte/mitmach-ihk/netzwerke/mentoring-netzwerk-5724662
		●	●					https://www.ihk.de/ihklw/produkte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildernetzwerktreffen-3913460
						●		https://www.bbg-peine.de/Unser-Unternehmen/Unsere-Projekte/Peiner-Start-Guide/
	●			●	●	●	●	https://www.salzgitter.de/familie-app/wir-ueber-uns/inhalte/jugendberufshilfe_98247.php https://www.caritas-goslar.de/seite/645608/pro-aktiv-center.html https://www.caritas-nikolaus.de/leistungen/jugendberufshilfe https://www.bbg-peine.de/Unser-Unternehmen/Unsere-Projekte/Jugend-Beruf/Pro-Aktiv-Center/ https://www.caritas-wolfenbuettel.de/texte/seite.php?id=600762

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Träger-Institution
Qualitätssiegel „Top Ausbildung“	<p>Die IHK Lüneburg-Wolfsburg vergibt ein Qualitätssiegel an Unternehmen, die wichtige Kriterien rund um Ausbildungsmarketing und Recruiting, Start der Ausbildung, Organisation, Prüfung sowie Ausbildungsabschluss und Personalentwicklung erfüllen. In einem Audit müssen die Ausbildungsbetriebe der Überprüfung durch unabhängige Juroren standhalten. Die Belohnung ist die Auszeichnung mit dem Siegel, mit dem die Unternehmen für sich als Ausbildungsbetrieb werben können. Die IHK Braunschweig bietet interessierten Unternehmen ebenfalls die Möglichkeit, sich als „TOP Ausbildungsbetrieb“ zertifizieren zu lassen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg › Industrie- und Handelskammer Braunschweig
Regionales Transformationsnetzwerk Südostniedersachsen – ReTraSON	<p>Gemeinsam mit Partnern der regionalen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Gewerkschaft, Verbänden und Kammern werden notwendige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Transformation in der Region geschaffen. In sogenannten Transformations-Labs entwerfen alle relevanten Akteure und Institutionen gemeinsam innovative Strategien und Handlungsinitiativen. Durch das Projekt wird ein zukunftsorientiertes industriepolitisches Profil erarbeitet, das eine nachhaltige Perspektive für die Wertschöpfung und Beschäftigungssicherung eröffnet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Allianz für die Region GmbH
Regionalportal die-region.de	<p>Das Regionalportal informiert zum Thema Leben und Arbeiten in der Region Braunschweig-Wolfsburg. Die Website ist der zentrale Knotenpunkt der regionalen Marketingaktivitäten und bildet alles ab, was die Region ausmacht, insbesondere mit Suchfunktion nach attraktiven Arbeitgebern oder offenen Stellen. Fach- und Führungskräfte aus der Region, aber insbesondere auch von außerhalb können sich hier über den Arbeitsmarkt der Region sowie weitere Themen rund um das Arbeitsleben der Region informieren wie z. B. über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Allianz für die Region GmbH
Regionalverbund für Ausbildung e.V. (RVA)	<p>Der Regionalverbund für Ausbildung e.V. (RVA) ist eine konzertierte Aktion der Stadt Wolfsburg und den Landkreisen Gifhorn und Helmstedt, in der sich alle maßgeblichen Akteure auf dem Arbeitsmarkt – Arbeitgeber und Gewerkschaften – mit den Vertretern der Landes-, Kreis-, und Kommunalverwaltungen zusammengefunden haben, um gemeinsam sozial- und marktbenachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit zu schaffen, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu erhalten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Stadt Wolfsburg › Landkreis Gifhorn › Landkreis Helmstedt › IHK Lüneburg-Wolfsburg › Kreishandwerkerschaft Helmstedt-Wolfsburg › Betriebsrat Volkswagen AG › Volkswagen Group Academy

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Webseite
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.ihk.de/ihklw/produkte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/quali-check-ausbildung-4009076?shortUrl=%2Ftopausbildung https://www.ihk.de/braunschweig/aus-und-weiterbildung/ausbildung/projekte/top-ausbildung-4443698
●	●	●	●	●	●	●	●	https://retrason.de/
●	●	●	●	●	●	●	●	https://die-region.de/
		●	●		●			https://www.rva-wolfsburg.de/

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Träger-Institution
Talentpool	Im Talentpool suchen mehr als 1.000 Unternehmen in der Region Braunschweig-Wolfsburg nach Talenten. Wenn es zu einem guten Match zwischen einem Talentprofil und einem Unternehmen kommt, kann das Unternehmen eine Kontaktanfrage erstellen. Die Talente entscheiden dann selbst, ob sie in Kontakt treten und mehr über sich verraten. Talente können ihr Profil im Talentpool ganz einfach anlegen. Außerdem haben Unternehmen die Möglichkeit, Talente aktiv für andere Betriebe zu empfehlen. Der Talentpool ist für alle Seiten kostenlos und wurde zur Fachkräftesicherung in der Region Braunschweig-Wolfsburg entwickelt.	<ul style="list-style-type: none"> › Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V., › Prof. Dr. Kauffeld & Lorenzo
Tech in the City e.V.	Gemeinnütziger Verein aus verschiedenen Branchenverbänden, Digitalunternehmen und Institutionen mit dem Ziel Bewerber*innen für die Digitalbranche zu begeistern und Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit und Jobcentern zu Jobprofilen und Einstiegsmöglichkeiten in die IT informieren und zu vernetzen.	<ul style="list-style-type: none"> › Tech in the City e.V.
Transformationslotse	Qualifizierung von Transformationslotsen zur Stärkung der Transformationskompetenzen bei Führung und Belegschaft. In der Qualifizierung werden umfassende Kenntnisse erlangt, die benötigt werden, um die Belegschaft bei den anstehenden Veränderungen im Unternehmen gut und akzeptiert begleiten zu können. Es werden Informationen zu Branchentrends sowie zu aktuellen fachlichen Themen hinsichtlich Produktion und Industrie 4.0 vermittelt. Es wird die Fähigkeit gewonnen Innovationspotenziale im Unternehmen zu identifizieren und Probleme in Veränderungs- und Lernprozessen frühzeitig zu erkennen.	<ul style="list-style-type: none"> › Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft (BNW)
Unternehmensnachfolge	Kostenfreies Angebot, um im Rahmen von familienexternen Nachfolgelösungen Unternehmensführungen und qualifizierte Nachfolgekandidaten miteinander in Kontakt zu bringen. Nach dem Kennenlernen von Strukturen und Voraussetzungen folgen erste Sondierungsgespräche. In der Übergabephase unterstützen wir die Beteiligten in Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden, Kammern und Kommunen kontinuierlich und praxisnah.	<ul style="list-style-type: none"> › Allianz für die Region GmbH
ValiKom Transfer: berufliche Kompetenzen sichtbar machen	Mit dem Projekt „ValiKom Transfer“ können berufserfahrene Personen ohne relevanten Berufsabschluss ihre beruflichen Kompetenzen bewerten lassen. Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten sie ein Zertifikat, das ihr Wissen und ihre berufspraktischen Fertigkeiten in einem Beruf bescheinigt.	<ul style="list-style-type: none"> › IHK Braunschweig

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Webseite
●	●	●	●	●	●	●	●	https://agv-talentpool.de/
●	●	●	●	●	●	●	●	https://techinthecity.de/
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.bnw.de/kurse/it-und-informatik/transformation-slotse-online-qualifizierung-spezialistin-fuer-digitale-transformation-und-veraenderungsmangement/
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.allianz-fuer-die-region.de/wirtschaft/unternehmensnachfolge/
●	●	●	●	●	●	●	●	https://www.ihk.de/braunschweig/aus-und-weiterbildung/fachkraef-tesicherung/valikom

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Träger-Institution
Wegweiser	Der Wegweiser ist ein Projekt der Jugendberufshilfe des Landkreises Peine. Es wird zu Ausbildungswünschen, Ausbildungsvoraussetzungen, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung und führen Angebote zur Berufsorientierung beraten. Das Angebot richtet sich an junge Menschen im Alter von 12 bis 26 Jahren im Landkreis Peine, Schulsozialarbeit und Lehrkräfte, Eltern, Erziehungsberechtigte, Familienangehörige, Betriebe, Einrichtungen.	<ul style="list-style-type: none"> › Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH (BBg)
Welcome Center der Region	Das Welcome Center berät an den Standorten Braunschweig und Wolfsburg ausländische Fachkräfte, die beruflich in der Region Fuß fassen möchten und unterstützt Unternehmen, die internationales Personal einstellen. Ziel ist es, Transparenz darüber herzustellen, welche Beratungseinrichtungen, Bildungsträger oder Servicestellen in der Region welche Angebote für welche Zielgruppen bereithalten. Mithilfe eines breiten Netzwerks trägt das Welcome Center zu einer alle Lebensbereiche umfassenden Willkommenskultur in der Region bei.	<ul style="list-style-type: none"> › Allianz für die Region GmbH
WissensWelle	Die Region Braunschweig bietet für Kinder und Jugendliche ein breites Bildungsangebot an außerschulischen Lernorten und Bildungseinrichtungen rund um die Themen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), Kunst, Musik und Sprachen sowie Gesellschaftswissenschaften. Auf der Onlineplattform WissensWelle ist dieses Lernangebot kompakt und übersichtlich auf einen Blick einsehbar.	<ul style="list-style-type: none"> › Haus der Wissenschaft Braunschweig › Bürgerstiftung Braunschweig › Die Braunschweigische Stiftung › Regionales Landesamt für Schule und Bildung Braunschweig

Weitere Angebote zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Webseite
						●		https://www.bbg-peine.de/Unser-Unternehmen/Unsere-Projekte/Jugend-Beruf/Wegweiser/
●	●	●	●	●	●	●	●	https://welcome-center-der-region.de/
●	●	●	●		●	●	●	https://www.wissenswelle.org/

Bildverzeichnis

www.istockphoto.com

ALotOfPeople (Titel), skynesher (S. 2), nimis69 (S. 4), gilaxia (S. 9), marchmeena29 (S. 11), PeopleImages (S. 15), ProfessionalStudioImages, gorodenkoff (S. 19), microgen (S. 22), sankai, Freddy Czaja (S. 24), Morsa Images (S. 27), mediaphotos, AndreyPopov (2), Juanmonino (S. 28), SDI Productions, Narongrit Sritana, fotografixx, Yozayo, nd3000, Kannika Paison (S. 29)

Allianz für die Region GmbH

CHRISTIAN BIERWAGEN (S. 4), Stefan Sobotta (S. 18)

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen

c/o Allianz für die Region GmbH

Frankfurter Straße 284

38122 Braunschweig

Telefon: 0531 1218-147

fachkraeftebuendnis@allianz-fuer-die-region.de

www.fachkraeftebuendnis-son.de

REDAKTION

Dr. Herbert Heinecke und Lotte Ziel
mit Unterstützung aller Bündnispartner

Braunschweig, November 2024