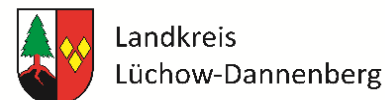
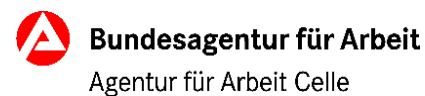
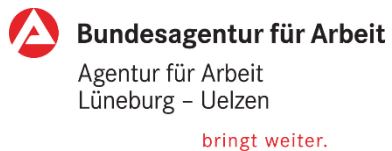


Strategie, Ziele und Maßnahmen

Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen

2021 - 2024



Inhalt

1.	Nordostniedersachsen – Attraktive Region zum Leben und Arbeiten	3
2.	Nordostniedersachsen – Herausforderungen für die Region.....	4
2.1.	Demografische Entwicklung.....	4
2.2.	Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel.....	7
2.3.	Bildung und Ausbildung in Nordostniedersachsen.....	12
2.4.	Entwicklungen in der Wertschöpfung	15
2.5.	Digitalisierung.....	15
2.6.	Struktureller Wandel.....	16
3.	Strategische Ziele der Allianz für Fachkräfte.....	17
3.1.	Fachkräfte gewinnen und binden.....	17
3.2.	Duale Berufsausbildung stärken und qualitativ weiterentwickeln.....	18
3.3.	Alle Fachkräftepotenziale nutzen.....	19
3.4.	Work-Life-Balance unterstützen	20
3.5.	Qualifizierungsangebote entwickeln und lebenslanges Lernen unterstützen	21
3.6.	Standortattraktivität steigern und besser vermarkten.....	22
3.7.	Attraktive, zukunftsgerechte und gute Arbeit begünstigen und ausbauen.....	23
	Querschnittsziel: Digitalisierung voranbringen	24
	Querschnittsziel: Strukturwandel begleiten	25
4.	Handlungskonzept 2021 – 2024	26
4.1.	Förderung: Von der Idee zum Bescheid.....	27
4.2.	Thematische Schwerpunkte.....	28
I	Fachkräfte binden - Nachwuchs sichern	28
II	Neue Potenziale erschließen.....	28
III	Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren	29
IV	Attraktivität der Region fördern und hervorheben.....	29
	Querschnittsziele	30

Vorwort

Nordostniedersachsen ist zum überwiegenden Teil der Metropolregion Hamburg zuzuordnen und steht dennoch vor großen Herausforderungen, die es anzupacken gilt:

Insbesondere in den ländlichen Gebieten bringt die Zukunft einen Bevölkerungsschwund und eine heute bereits erkennbare Überalterung mit sich. Während sich die Prognosen für die Landkreise Lüneburg und Harburg in den letzten Jahren – insbesondere durch den Zuzug von Menschen aus Hamburg – etwas entschärft haben und besser ausfallen als der niedersächsische Durchschnitt, ist der Bevölkerungsrückgang besonders in den Landkreisen Lüchow-Dannenberg und Uelzen sowie im Heidekreis und Celle nach wie vor präsent. Es gibt allerdings Anzeichen dafür, dass sich die Abwanderung aus den Großstädten in umliegende Landkreise in den kommenden Jahren verstärken könnte.

Die digitale und ökologische Transformation hat deutlich an Fahrt gewonnen und führt zu einem zunehmenden Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften. Vor dem Hintergrund einer steigenden Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen und den Auswirkungen der Corona-Pandemie stehen neben der Fachkräftegewinnung auch der Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Fokus der Fachkräftesicherung in Nordostniedersachsen. Durch gezielte Maßnahmen kann die Bindung regionaler und die Anziehung und erfolgreiche Integration überregionaler und internationaler Fachkräfte beeinflusst werden.

Die Digitalisierung und der Strukturwandel verändern als übergeordnete Entwicklungen die Anforderungen und Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt nachhaltig. Die Trennung von Leben und Arbeiten sowie von Wohn- und Arbeitsort wird bei vielen Tätigkeiten an Bedeutung verlieren. Gleichzeitig wird es darum gehen, den derzeit Beschäftigten neue Fähigkeiten und Qualifikationen zu vermitteln. Für ländliche Räume können dadurch Chancen entstehen, die allerdings nur mit einer zukunftsgerechten Breitbandanbindung und zukunftsorientierten Geschäfts- und Organisationsmodellen genutzt werden können.

Um sich den Herausforderungen zu stellen, arbeiten die regionalen Arbeitsmarktakteure seit 2014 auf Initiative der Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg in der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen zusammen. 14 Partner koordinieren ihre Aktivitäten, wirken bei Veranstaltungen zusammen, tauschen Erfahrungen und Ideen aus und entwickeln gemeinsam neue Projekte. Dabei sind neben der IHK die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, der Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen, der DGB Region Nord-Ost-Niedersachsen, die beiden Arbeitsagenturen Lüneburg-Uelzen und Celle, die Leuphana Universität Lüneburg und die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften mit ihrem Standort in Suderburg sowie die Landkreise Lüneburg, Harburg, Uelzen, Lüchow-Dannenberg, Celle und Heidekreis in der Fachkräfteallianz vertreten.

Die Partner der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen sind überzeugt, dass Fachkräftesicherung langfristig umso erfolgreicher ist, desto koordinierter regional gehandelt wird. Es gilt, voneinander zu lernen und dort - wo es möglich und sinnvoll ist - die Anstrengungen zu bündeln, um die Arbeitsmarkregion Nordostniedersachsen attraktiv für Fachkräfte aufzustellen und zu vermarkten und um die Chancen des Strukturwandels und der Digitalisierung zu nutzen.

In der nachfolgenden Strategie wird auf der Grundlage einer Situationsanalyse dargestellt, in welchen Bereichen Herausforderungen warten und mit welchen strategischen Zielen und Maßnahmen die Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen den Problemen von heute und morgen begegnet und in Zukunft begegnen will.

1. Nordostniedersachsen – Attraktive Region zum Leben und Arbeiten

Der Nordosten Niedersachsens ist ein stark mittelständischer und überwiegend ländlich geprägter Wirtschaftsraum der den Metropolregionen Hamburg, und Hannover angehört. Er ist Heimat innovativer Weltmarktführer sowie eines starken Mittelstandes und besitzt eine ausgeglichene und diversifizierte Branchenstruktur. Darüber hinaus präsentiert sich Nordostniedersachsen als landschaftlich reizvolle Region mit einem reichen kulturellen und touristischen Angebot.

Lebensqualität für Einheimische und Touristen

Die Region ist geprägt durch abwechslungsreiche Landschaften, historische Städte und vielfältige Kur- und Erholungseinrichtungen. Diese bedingen nicht nur eine hohe Lebensqualität für die Einheimischen, sondern wirken sich zugleich positiv auf den Tourismus aus. Verzeichneten die sechs Landkreise Nordostniedersachsens 2016 noch knapp 5,8 Millionen Übernachtungen, steigerten sich diese deutlich auf 6,8 Millionen Übernachtungen im Jahr 2019.¹ Besonders bedeutsame Tourismusdestinationen sind der Heidekreis mit einer hohen Dichte an Freizeitparks und der Landkreis Uelzen mit Angeboten für den Gesundheitstourismus. Bei den Städten sind Lüneburg und Celle unter den Top 10 der niedersächsischen Städte vertreten. Die Zahlen des Übernachtungs- und Tagestourismus waren 2020 bedingt durch die Corona-Pandemie stark rückläufig. Infolgedessen wurde bereits 2020 und im Frühjahr 2021 eine Abwanderung von touristischen Fachkräften und eine rückläufige Zahl von Ausbildungsplätzen in Tourismus/Gastronomie verzeichnet. Die mittelfristigen Auswirkungen der Pandemiebeschränkungen für die Tourismusbranche und deren Fachkräftesituation sind noch nicht endgültig abschätzbar.

Diversifizierte Branchenstruktur mit starkem Mittelstand

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt kontinuierlich. Insgesamt arbeiten fast 280.000 Erwerbstätige in den sechs Landkreisen der Region. Über 50.000 Betriebe (Handwerk und Gewerbe) sind hier ansässig. Von überregionaler und sogar internationaler Bedeutung sind insbesondere die Automobilzulieferindustrie, die Produktions- und Automatisierungstechnik, die Informations- und Kommunikationstechnik, der Maschinenbau, die Ernährungsindustrie, die Logistik, nachwachsende Rohstoffe und erneuerbare Energien, der Tourismus sowie in einigen Teilen der Region die Gesundheitswirtschaft. Mit weiteren Schwerpunkten im verarbeitenden Gewerbe sowie im Dienstleistungsbereich verfügt die Region über einen ausgewogenen Branchenmix, der ihre Wettbewerbsposition stärkt und sie weniger anfällig gegenüber Krisen macht. Die Region baut dabei im Kern auf einen starken Mittelstand.

Zunehmende Bedeutung ausländischer Märkte

Das Auslandsgeschäft spielt für die traditionell industriegeprägten Standorte in der Region eine anhaltend große Rolle. Die exportorientierte Industrie profitiert dabei von einer anhaltend starken Nachfrage aus Asien und Nordamerika. Enge Liefer- und Dienstleistungsverflechtungen bestehen aber insbesondere zwischen den Staaten der EU. Die Bedeutung ausländischer Märkte nimmt für viele regionale Unternehmen bei der Beschaffung und im Vertrieb zu. Allerdings weist nur der Landkreis Celle mit fast 55 % eine höhere Exportquote der Industrie auf als Deutschland (46,9%)² und Niedersachsen (47,9%)³. Gleichwohl

¹ Quelle: TMN (2020): Marktdaten-Booklet, Januar-Dezember 2019

² Quelle: Statistisches Bundesamt (2021): Wirtschaft, Globalisierungsindikatoren, Außenwirtschaft

³ Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (2021)

sind die international aktiven Unternehmen in Nordostniedersachsen derzeit (2021) mit Rahmenbedingungen (u.a. Corona-Pandemie, Brexit, teils noch unterbrochene Lieferketten, steigende Rohstoffpreise) konfrontiert, die selten zuvor so fordernd waren.

2. Nordostniedersachsen – Herausforderungen für die Region

2.1. Demografische Entwicklung

Bevölkerungsentwicklung

War die Bevölkerungszahl in den letzten Jahren noch relativ stabil, so ist die Wirkung des demografischen Wandels auf die Gebiete zwischen Elbe und Aller mittel- bis langfristig nicht zu leugnen. So war zwischen 2015 bis 2019 ein Bevölkerungsrückgang besonders in den ländlich geprägten Landkreisen Lüchow-Dannenberg (-3%) und Uelzen (-1%) zu verzeichnen⁴. Zwar stieg der Bevölkerung in den anderen vier Landkreisen, insbesondere Harburg (+2,6%) und Lüneburg (+2,2%), doch stagniert die Geburtenrate in allen sechs Landkreisen seit Jahren.

Die Prognosen der Bevölkerungsentwicklung bis 2040 zeigen ein ähnliches Bild. Während für die Landkreise Harburg und Lüneburg eine Bevölkerungszunahme von 4,5 bis 5% zwischen 2017 bis 2040 erwartet wird, kommen die Vorausberechnungen für die anderen Landkreise zu einem Bevölkerungsrückgang von etwa -5,5% und in Lüchow-Dannenberg sogar von -9,2%.⁵ Abbildung 1 zeigt die unterschiedlichen Entwicklungsprognosen in den

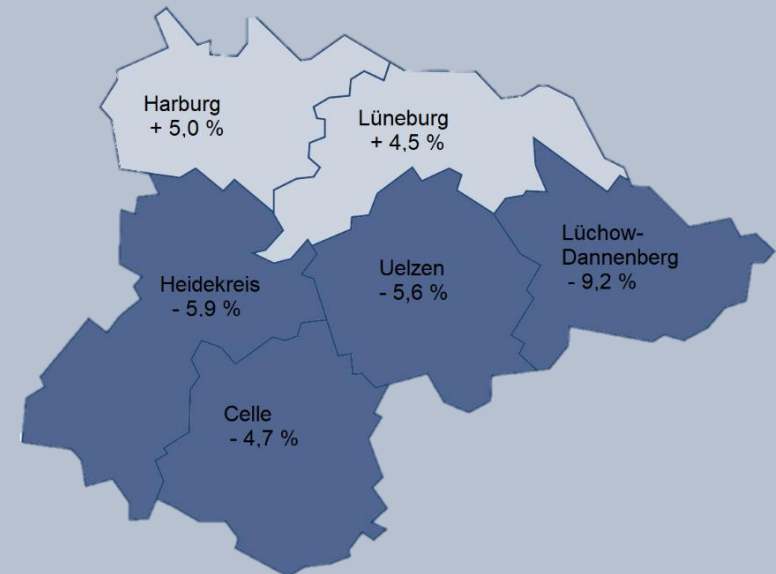


Abbildung 1: Prognose Bevölkerungsentwicklung in NON

Der demografische Wandel selbst lässt sich zwar nicht mehr abwenden, allerdings können durch gezielte Maßnahmen junge Menschen in der Region gehalten werden, Fachkräfte aus anderen Ländern und Regionen gewonnen und in der Region integriert werden. Bei der Entscheidung für oder gegen Nordostniedersachsen als Lebens- und Arbeitsort spielt die Attraktivität der Region eine entscheidende Rolle.

Der Alterung der Bevölkerung und den hohen Geburtendefiziten (Gestorbene in Relation zu Geborenen) zwischen 2016 und 2019 von durchschnittlich ca. -30% in Celle und im Heidekreis bis sogar -50% in Lüchow-Dannenberg und Uelzen stehen vor allem zwischen 2018 und 2019 beachtliche Wanderungsgewinne, insbesondere in den Landkreisen Harburg und Lüchow-Dannenberg von 12% bzw. 13% und ca. 8% in den übrigen Landkreisen des

⁴ Quelle: LSN (2021): Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsbewegung in Niedersachsen

⁵ Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung BBSR (2021): Bevölkerungsprognose 2040

Bündnisses entgegen⁶. Nachdem das Jahr 2015 den Höhepunkt der Zuzüge in unsere Landkreise vor allem durch Geflüchtete darstellte, sind die Gründe des Wandergewinns zwischen 2018 und 2019 stärker durch wachsenden Zuzug aus Großstädten in deren direktes Umland geprägt. Es gibt Anzeichen, dass sich die Sogkraft in die Metropolen infolge der positiven Homeoffice-Erfahrungen vieler Unternehmen und Arbeitnehmer während der Corona-Pandemie bei anhaltend hohen Immobilienpreisen verringern könnte.

Steigende Anzahl pflegebedürftiger Menschen

Die zunehmende Alterung der Gesellschaft führt zu einer steigenden Zahl pflegebedürftiger Personen. Im Bundesschnitt zählen 5,0% der Bevölkerung zu dieser Gruppe.⁷ In den Landkreisen und Städten Nordostniedersachsens gehen diese Zahlen stark auseinander (siehe Abb. 2)⁸. Die Landkreise Uelzen, Lüchow-Dannenberg und Celle weisen deutlich mehr Pflegebedürftige in Relation zur Gesamtbevölkerung der jeweiligen Landkreise aus als Lüneburg, der Heidekreis oder Harburg. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird, bedingt durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren, weiter zunehmen. Dies erfordert nicht nur die Schaffung von neuen Pflegeplätzen, sondern auch die Gewinnung neuer Pflegekräfte. Der Fachkräfteengpass in der Pflegebranche wird sich verschärfen. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass immer mehr Selbständige und abhängig Beschäftigte sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern müssen. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird also ein zunehmend bedeutsamer Aspekt der Familienfreundlichkeit, dem Betriebe und Kommunen gerecht werden müssen.

Alternde Bevölkerung – alternde Belegschaften

Die Bevölkerung nimmt nicht nur langfristig ab, sie wird gleichzeitig auch durchschnittlich älter. Das Durchschnittsalter in Niedersachsen liegt heute bei 44,7 Jahren. 2019 lag das Durchschnittsalter in Nordostniedersachsen bei 46,3 Jahren – im Landkreis Lüchow-Dannenberg sogar bei 48,9 Jahren (siehe Abb. 3)⁹. Laut Prognosen (allerdings basierend auf Daten aus 2012) wird die Bevölkerung in Nordostniedersachsen 2030 wie auch in Gesamtniedersachsen im Schnitt 49 Jahre alt sein.¹⁰

Die Alterung der Bevölkerung und der Rückgang der Geburtenrate führen auch zu einem Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter. Gleichzeitig steigt der Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren aufwärts. Lag dieser in den sechs

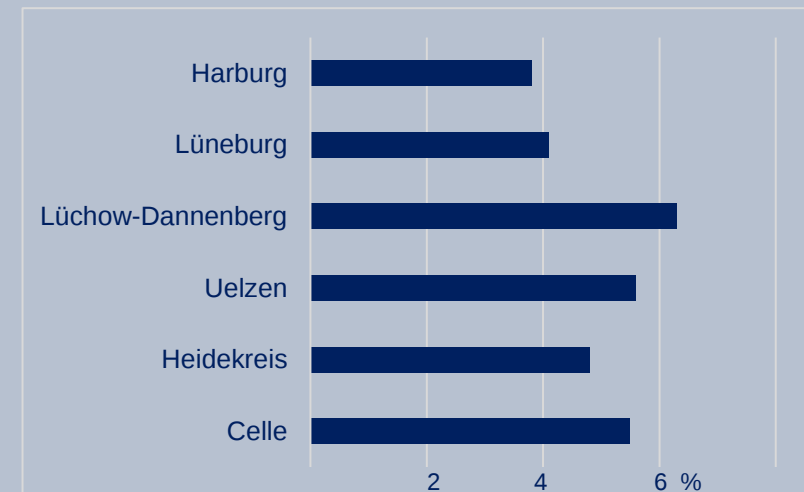


Abbildung 2: Pflegebedürftige an der Gesamtbevölkerung 2018

⁶ Quelle: LSN (2021): Bevölkerung nach Geschlecht, Fläche, Natürliche Bevölkerungsbewegung, Wanderungssaldo, Bevölkerungssaldo

⁷ Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019

⁸ Quelle: Bertelsmann Stiftung (2021): Wegweiser Kommune, Statistik, IST-Daten, Pflege

⁹ LSN (2021): Bevölkerung am 31.12. in Niedersachsen

¹⁰ Quelle: Bertelsmann Stiftung (2021): Wegweiser Kommune, Demographiebericht, Daten – Prognosen, Landkreis Lüneburg im Vergleich mit LK Celle, LK, Harburg, LK, Lüchow-Dannenberg, LK, Uelzen, LK, Heidekreis, LK

Landkreisen Nordostniedersachsens 2019 noch bei durchschnittlich 23,7%, wird der Anteil für 2030 mit durchschnittlich 30% prognostiziert – in Lüchow-Dannenberg liegt die Prognose sogar bei 34,1%.¹¹ Die Alterung der Belegschaften stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen, etwa in Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung und eine altersgerechte Qualifizierung. Gleichzeitig birgt sie aber auch Potenziale: So sind ältere Mitarbeitende ihren jüngeren Kollegen häufig in puncto Erfahrung, Weitsicht, soziale Kompetenz und Prozess-Know-how überlegen und können innerbetrieblich in diesen Bereichen als Multiplikatoren sinnvoll eingesetzt werden.

Die Alterung der Gesellschaft betrifft die gesamte Region. In peripher gelegenen Gebieten ist dieser Wandel aber bereits stärker fortgeschritten und zeigt heute schon gravierende Folgen. Abbildung 3 verdeutlicht das signifikant höhere Durchschnittsalter der Bevölkerung in den Kreisen Nordostniedersachsens im Vergleich zum gesamten Land Niedersachsen und Deutschland.

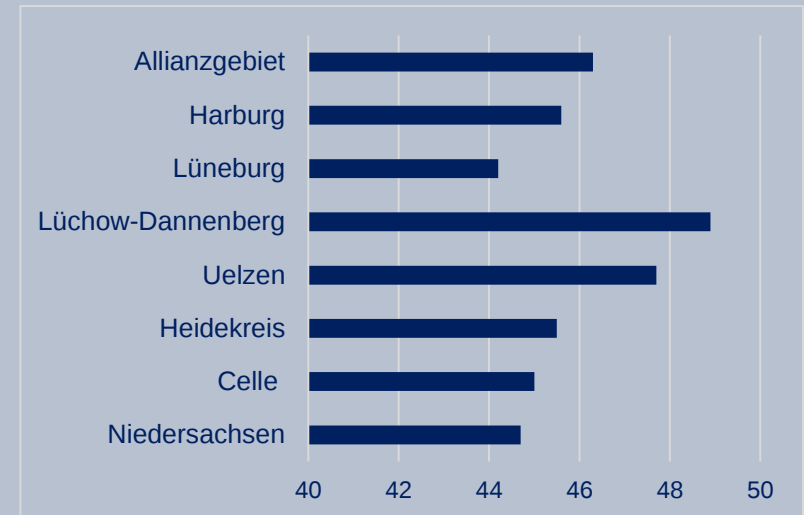


Abbildung 3: Durchschnittsalter in Nordostniedersachsen 2019

¹¹ Quelle: Bertelsmann Stiftung (2021): Wegweiser Kommune, Bevölkerungsvorausberechnung – Bevölkerung nach Altersangaben

2.2. Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel

Fachkräftenachfrage in verschiedenen Branchen

Vor dem Hintergrund des kontinuierlich schrumpfenden Arbeitskräftepotenzials und des steigenden Bedarfs an Fachkräften ist der Fachkräftemangel aktuell eine der größten Herausforderungen für die regionale Wirtschaft und wird durch viele Unternehmen als Wachstumshemmnis gesehen. 2018 hatten in der Region 69,1% der offenen Stellen das Anforderungsniveau einer Fachkraft, eines Spezialisten oder Experten.¹²

Von 2016 bis 2020 haben sich die durchschnittlichen Vakannzeiten bis zur Besetzung einer Fachkraftstelle in allen Landkreisen Nordostniedersachsens deutlich erhöht. Während die durchschnittliche Vakannzeite der Stellen für Fachkräfte/ Spezialisten/ Experten im Bündnisbezirk 2016 durchschnittlich 101 Tage betrug, blieben die Stellen 2020 im Schnitt mit 124 Tagen deutlich länger unbesetzt (siehe Abb. 4).¹³ In Niedersachsen lag die durchschnittliche Vakannzeite 2020 bei 123 Tagen, bundesweit ist der Durchschnitt 118 Tage. In den Landkreisen Lüneburg und Lüchow-Dannenberg liegen die Vakannzeiten unter dem niedersächsischen und bundesweiten Durchschnitt.

In Tabelle 1 sind die durchschnittlichen Vakannzeiten in ausgewählten Branchen für die sechs Landkreise des Bündnisbezirks dargestellt. Einheitlich hohe Vakannzeiten in allen sechs Landkreisen gibt es mittlerweile in den Berufsgruppen Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten, Verkauf, nichtmedizinische Gesundheits- und Körperpflege sowie Lebensmittelherstellung und -verarbeitung. Darüber hinaus sind aber z. B. auch Fachkräfte in den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen, IT, Verkehr und Logistik sowie medizinischen Gesundheitsberufen in vielen Landkreisen zunehmend knapp. Durch die wachsende Wirtschaft und die rückläufige Zahl junger Menschen wird es in immer mehr Branchen und in immer mehr Teilgebieten der Region Nordostniedersachsen schwierig, den Fachkräftebedarf zu decken. Bei anhaltender Wirtschaftsentwicklung wird sich die Lage in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Auch ein steigender Ärztebedarf verstärkt Versorgungsengpässe bei Hausärzten und Allgemeinmedizinerinnen. Laut Prognosen der Leibniz Universität Hannover für die Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen sinkt der hausärztliche Versorgungsgrad bis 2035 um ein Fünftel. Die prognostizierte Anzahl an Allgemeinmedizinerinnen sinkt um bis zu -50% im Jahr 2035 und wird die notwendige Versorgung vor allem in ländlichen Regionen erheblich bedrohen.¹⁴

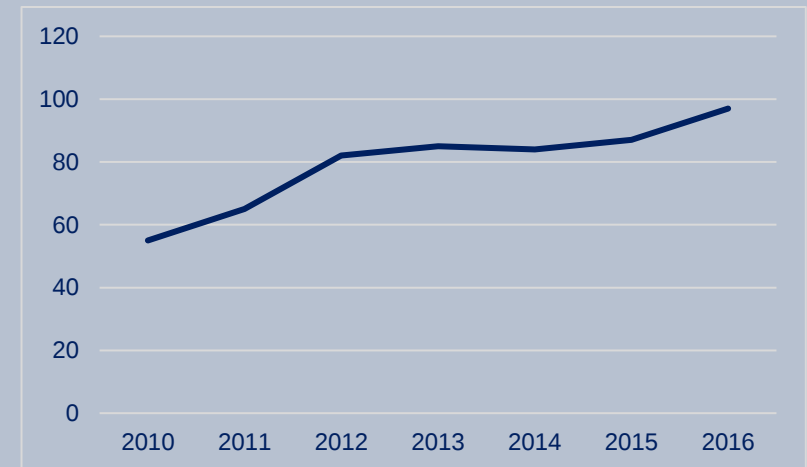


Abbildung 4: Durchschnittliche Vakannzeite einer Stelle in NON (in Tagen)

¹² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Demografischer Wandel am Arbeitsmarkt

¹³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Abgang an gemeldeten sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitsstellen und die durchschnittliche abgeschlossene Vakannzeite in Tagen nach Berufshauptgruppen in den Anforderungsniveaus Fachkraft, Experte oder Spezialist (KIdB 2010)

¹⁴ Prof. Dr. S. Thomsen, K. Ingwersen, I. Weilage, Leibniz Universität Hannover (2020): Ärztebedarf in Niedersachsen 2035, S. 1

Die Heterogenität der dargestellten Vakanzzzeiten in der Tabelle 1 zeigt aber auch, dass der Fachkräftebedarf nicht nur landkreisübergreifend betrachtet werden darf, sondern es vielmehr gilt, der besonderen Situation einzelner Landkreise gerecht zu werden. So sind Fachkräfteengpässe im Logistikbereich insbesondere in den Landkreisen Harburg, Lüneburg und Heidekreis ein Problem. Besonders gravierende Probleme bei den Tourismusberufen gibt es in den Landkreisen Lüneburg und Heidekreis. Neben landkreisübergreifenden Projekten zur Fachkräftesicherung sind folglich auch regionale und branchenbezogene Projekte und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung wichtig.

Berufshauptgruppe (KldB 2010) / Anforderungsniveau	Celle		Harburg		Lüchow-Dan.		Lüneburg		Heidekreis		Uelzen	
	2016	2020	2016	2020	2016	2020	2016	2020	2016	2020	2016	2020
Fachkräfte/Spezialisten/Experten - Insgesamt	85	117	120	174	102	90	101	100	110	132	89	129
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	97	141	123	212	x	x	128	148	128	156	x	x
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	121	147	170	248	x	x	120	132	134	137	x	185
28 Textil- und Lederberufe			x		x	x	x	x	x	x	x	x
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	99	91	115	147	x	x	142	147	108	189	69	110
32 Hoch- und Tiefbauberufe	93	131	144	244	x	x	110	x	x	x	x	x
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	86	153	125	297	x	x	92	72	138	x	x	x
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	x	x	x		x	x	x	108	x	x	x	x
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)		57	102	122	x	x	x	x	76	183	x	x
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	81	154	135	154	x	x	122	166	123	206	59	184
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	x	x	93	109	x	x	218	x	64	x	x	x
62 Verkaufsberufe	91	130	164	163	x	87	89	133	98	106	60	154
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	95	129	117	x	x	x	134	x	129	x	80	x
81 Medizinische Gesundheitsberufe	84	112	108	146	130	x	93	113	122	150	110	107
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	109	162	194	265	x	x	157	145	164	x	178	149

Tabelle 1: Vakanzzzeiten für ausgewählte Berufsgruppen und Landkreise 2016 und 2020 (in Tagen)

Hohe Teilzeitquote bei Frauen

Mädchen erreichen heute im Durchschnitt höhere und bessere Schulabschlüsse als Jungen im vergleichbaren Alter. Für junge Frauen ist das Erlernen sowie die Ausübung eines eigenen Berufs inzwischen – anders als noch bei früheren Generationen – fester Bestandteil der Lebensplanung. In Nordostniedersachsen jedoch sind Frauen derzeit in einigen Kreisen unterdurchschnittlich erwerbstätig und zu einem Großteil in Teilzeit beschäftigt (siehe Abb. 5).¹⁵ Die Teilzeitquote liegt in allen sechs Landkreisen des Bündnisses über dem niedersächsischen und deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (46,0%) von 2020.

¹⁵ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Wohn- und Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen drohenden Fachkräftemangels muss das weibliche Erwerbspotenzial in Unternehmen in Zukunft stärker und nachhaltiger genutzt werden. Eine Verringerung der Arbeitskräftelücke kann erstens durch Beschäftigung bisher nicht erwerbstätiger Frauen und zweitens durch Erweiterung der Arbeitszeit bereits beruflich engagierter Frauen erreicht werden. Der Boom für mobiles Arbeiten während der Corona-Pandemie eröffnet die Chance, eine dauerhafte Veränderung hin zu einer neuen Arbeits- und Arbeitszeitkultur zu erreichen. Ein wichtiger Schubfaktor für mehr Frauen in Führungspositionen ist dabei die Ausweitung der Teilzeitquote und die Einführung von Job-Sharing-Modellen auch in diesem Bereich.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein spannungsfreies Nebeneinander von Beruf und Familie muss sowohl für Frauen als auch Männer möglich sein. Im Bereich der Kinderbetreuung betrug die Quote der 0-3-Jährigen in Kindertagesstätten 2019 niedersachsenweit 28,4 % (siehe Abb. 6).¹⁶ Die wöchentlich vereinbarte Betreuungszeit der unter 3-Jährigen in Kindertagesstätten belief sich 2019 auf 34,3 Stunden. In der Region Nordostniedersachsen weisen die Landkreise Lüneburg, Uelzen, Heidekreis und Celle unterdurchschnittliche Werte in der Betreuungsquote der 0-3-Jährigen auf, lediglich im Landkreis Harburg (28,6 %) liegt sie über dem Durchschnitt.

Eine Erhöhung der Betreuungsrate ist anzustreben, um Eltern nach der Geburt der Kinder einen möglichst raschen und reibungslosen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen. Für die Erhöhung des Erwerbsanteils von Eltern sind aber auch eine verlässliche Kita- und Hortbetreuung wichtig. Dabei geht es nicht nur um die Quantität, sondern auch um die Qualität der Angebote. Wie gut und wie flexibel

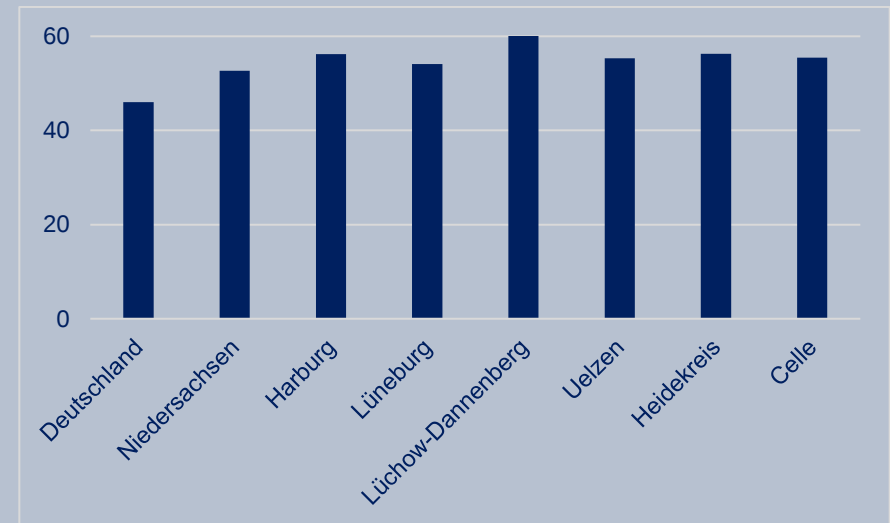


Abbildung 5: Teilzeitquote bei Frauen in den Landkreisen NON (in %)

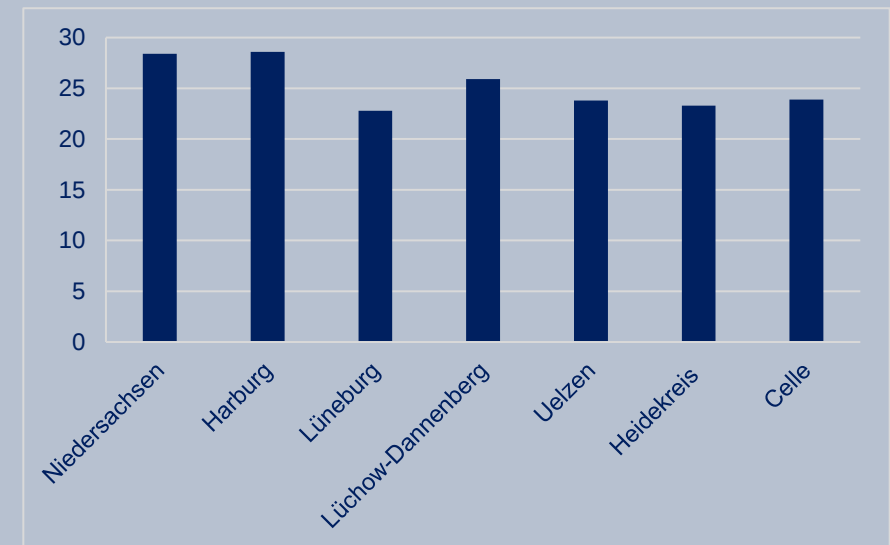


Abbildung 6: Betreuungsrate 0-3-jährige Kinder in Kindertagesstätten (in %)

¹⁶ Quelle: Bertelsmann Stiftung (2021): Wegweiser Kommune, Bildungsbericht, Daten – Prognosen, Landkreis Lüneburg im Vergleich mit Celle, LK, Harburg, LK, Lüchow-Dannenberg, LK, Uelzen, LK, Heidekreis, LK

ist Betreuung in den Randzeiten möglich? Welche Notfallbetreuungsangebote gibt es? Wie sehr vertrauen Eltern auf die Qualität der Angebote? Die Verbesserung der Betreuungssituation ist auch mit Blick auf potenziell zuziehende Familien aus den Metropolen anzustreben. Damit trägt der Ausbau der Familienfreundlichkeit zur Standortattraktivität der Region bei.

Neben flexiblen Arbeitszeiten und einer familienfreundlichen Unternehmenskultur bedarf es nicht nur ausreichender, flexibler und zeitgemäßer Angebote der Kinderbetreuung, sondern auch Vereinbarungen zur Pflege von Angehörigen und Möglichkeiten zum Zeitausgleich beispielsweise zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Die Ermöglichung einer besseren Work-Life-Balance fördert sowohl die Gewinnung als auch die Bindung qualifizierter Mitarbeitender an Unternehmen in unserer Region. Neben einer modernen Unternehmenskultur können Vorbilder im Unternehmen – am besten auf allen Hierarchieebenen – förderlich sein.

Schulabgänger ohne Abschluss

Die Region Nordostniedersachsen weist im Schnitt eine leicht höhere Quote von Schulabgängern ohne Schulabschluss (6,2%) auf, als das Land Niedersachsen insgesamt (6,1%). Innerhalb der Landkreise gibt es jedoch starke Unterschiede. Die Landkreise Celle (7,93%) und Lüchow-Dannenberg (7,1%) haben einen sehr hohen Anteil von Bildungsverlierern, wohingegen der Landkreis Harburg mit 3,8% den niedrigsten Wert aufweist.¹⁷ Mit Blick auf die wachsende Fachkräftenachfrage und die soziale Teilhabe ist es wichtig, Menschen ohne Schulabschluss bedarfsgerecht zu qualifizieren und in das Berufsleben zu integrieren. Dafür gilt es, bestehende Angebote erfolgreicher zu gestalten und neue Angebote zu entwickeln. Insbesondere für junge Menschen, die als „Ungelernte“ bereits betriebliche Erfahrungen sammeln konnten, spielen dabei Kompetenzfeststellungsverfahren und so genannte Teilqualifikationen eine Rolle, die in mehreren Stufen zu einem externen IHK-Prüfungsabschluss führen können. Auch Ausbildungsvorbereitung und -begleitungen für diesen Personenkreis sind wichtige unterstützende Maßnahmen.

Arbeitslose

Die Arbeitslosigkeit in Nordostniedersachsen war bis 2019 rückläufig. Seit der Corona-Pandemie 2020 ist erstmalig wieder ein Anstieg sichtbar. Die Höhe der Arbeitslosenquote differiert im Jahresdurchschnitt 2020 in den verschiedenen Kreisen Nordostniedersachsens zwischen 4,4% (Harburg) und 7,9% (Lüchow-Dannenberg).¹⁸ Eine bessere Integration von Arbeitslosen vor allem in den Landkreisen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit (Lüchow-Dannenberg, Heidekreis und Celle) in den Arbeitsmarkt kann weiterhin einen sinnvollen Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke in der gesamten Region leisten.

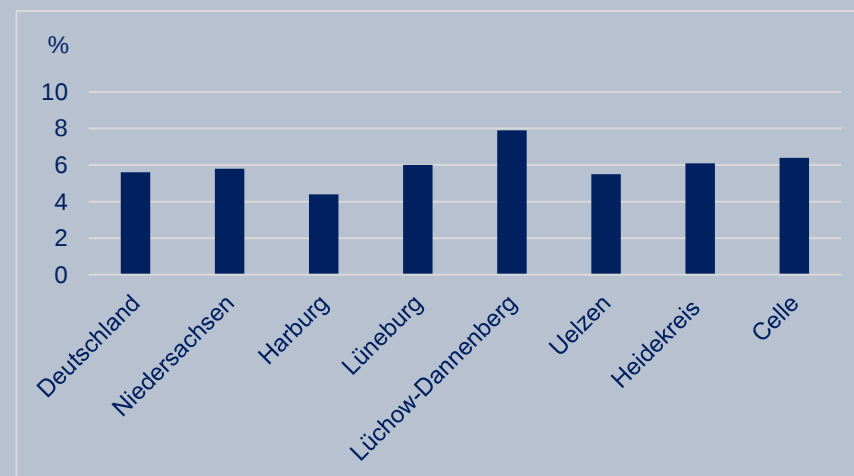


Abbildung 7: Arbeitslosenquote in NON

¹⁷ Quelle: Caritas-Studie (2019): Schulabgänger ohne Bildungsabschluss

¹⁸ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Arbeitslosenquote gesamt bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Ausgewählte Kreise, Zeitreihe mit Zahlenwerten

Fachkräftepotenzial: Arbeitslosigkeit der 15 bis unter 25-Jährigen

Die Arbeitslosenquote der 15 bis unter 25-Jährigen ist nach einem kontinuierlichen Rückgang seit 2020 auch wieder gestiegen. 2020 betrug diese in Niedersachsen 5,6%. In den Landkreisen der Region Nordostniedersachsen unterscheiden sich diese Werte zum Teil recht deutlich (siehe Abb. 8).¹⁹ Lediglich der Landkreis Harburg (4,6%) weist eine Arbeitslosenquote unter dem Niedersachsenschnitt aus. Die Landkreise Celle und Lüchow-Dannenberg lagen deutlich darüber. Diese jungen Menschen müssen besonders adressiert werden, um sie erfolgreich in die regionale Wirtschaft zu integrieren und ein finanziell eigenbestimmtes Leben zu ermöglichen.

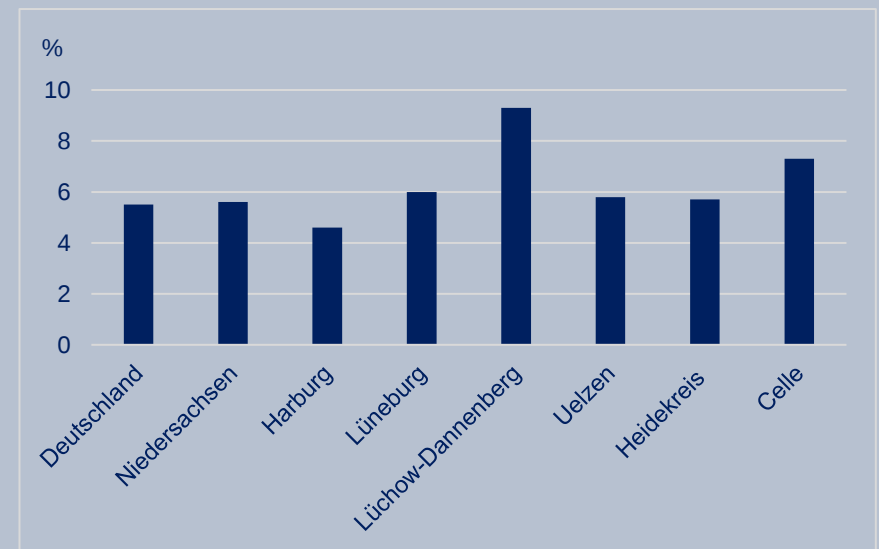


Abbildung 8: Arbeitslosenquote bei den 15 bis unter 25-Jährigen

Fachkräftepotenzial bei ausländischen Arbeitslosen

Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund ist im Niedersachsenschnitt mit 17,1% deutlich höher als bei den deutschstämmigen Einwohnern. Diese Besonderheit gilt auch für die sechs Landkreise des Bündnisses, wo die Werte zwischen 13,2% in Harburg und 21,6% in Lüneburg differieren. Viele Faktoren führen dazu, dass Menschen mit Migrationsgeschichte etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie Personen ohne Migrationshintergrund. Sprachhemmnisse und schlechtere Schulleistungen zählen ebenso dazu wie kulturelle Hürden und Vorbehalte. Die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist für diesen Personenkreis eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Integration gelingen kann. Die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von ausländischen Mitbürgern und deren Nachfahren ist aber auch wichtig, um Fachkräfteengpässe auszugleichen. Eine besondere Zielgruppe ist in diesem Zusammenhang auch Menschen mit Migrationshintergrund, die teilweise unterhalb der in ihrem Heimatland erworbenen formalen Qualifikationen berufstätig sind oder sich in der Arbeitslosigkeit befinden. Dieser Personenkreis sollte besser als bislang in den regionalen Arbeitsmarkt integriert werden, wofür es besonderer Anstrengungen bei der Anerkennung von Qualifikationen oder der Nachqualifikation bedarf.

¹⁹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Arbeitslosenquote der 15 bis unter 25-Jährigen

2.3. Bildung und Ausbildung in Nordostniedersachsen

Unbesetzte Ausbildungsstellen

Nachdem die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen war, ging sie 2019/2020 wieder leicht zurück. Zwischen 2013/14 und 2018/2019 gab es in Nordostniedersachsen im Durchschnitt 5.220 bei den Arbeitsagenturen gemeldete Ausbildungsplätze. Im Ausbildungsjahr 2019/20 sank die Zahl auf 4.992 Stellen.²⁰ Gleichzeitig stieg die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze. Im Durchschnitt lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in den sechs Landkreisen des Bündnisses im Jahr 2019/2020 bei 6,4%. Dabei gab es zwischen den Landkreisen teils gravierende Unterschiede. Die Landkreise Celle und Heidekreis verzeichneten sogar 8% bzw. 12% unbesetzte Ausbildungsstellen (siehe Abb. 9).²¹ Auch für das Ausbildungsjahr 2020/2021 war die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen hoch. Der Blick in die einzelnen Landkreise zeigt, dass sich der Ausbildungsmarkt unterschiedlich darstellt. Während in den Landkreisen Harburg und Uelzen im August 2020 die Zahl der noch suchenden Jugendlichen kleiner war als die Zahl der freien Ausbildungsstellen, hielten sich beide Seiten in Lüchow-Dannenberg die Waage.²²

In Stadt und Landkreis Lüneburg gab es 2020/2021 rein rechnerisch weniger freie Stellen als noch suchende Bewerber, was teilweise mit dem Stellenrückgang in den krisenbetroffenen Branchen zu tun hatte, aber auch mit einem späten Bewerberzugang (z.B. keine Auslandspraktika möglich) zum Jahresausklang. Coronabedingt gestaltete sich auch die Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen und Auszubildenden 2020 und 2021 aufgrund der Kontaktbeschränkungen und der fehlenden Praxis mit digitalen Berufsorientierungsangeboten als schwierig. Die erfolgreiche Besetzung von Stellen scheitert einerseits an nicht erfüllten Bildungserwartungen der Betriebe, andererseits aber auch an realitätsfernen Vorstellungen der jungen Leute. Ergänzend erschwert das Image mancher Branchen und Berufe teilweise die Rekrutierung. Auch die relativ hohe Zahl (25% bis ca. 60% je nach Berufsgruppe) an Ausbildungsabbrüchen bzw. Ausbildungswechseln lässt darauf schließen, dass in vielen Fällen eine immer noch zu große Lücke zwischen den Erwartungen beider Seiten und der Ausbildungsrealität vorhanden ist. Durch passgenaue individuelle Unterstützung der potenziellen Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe, eine gute

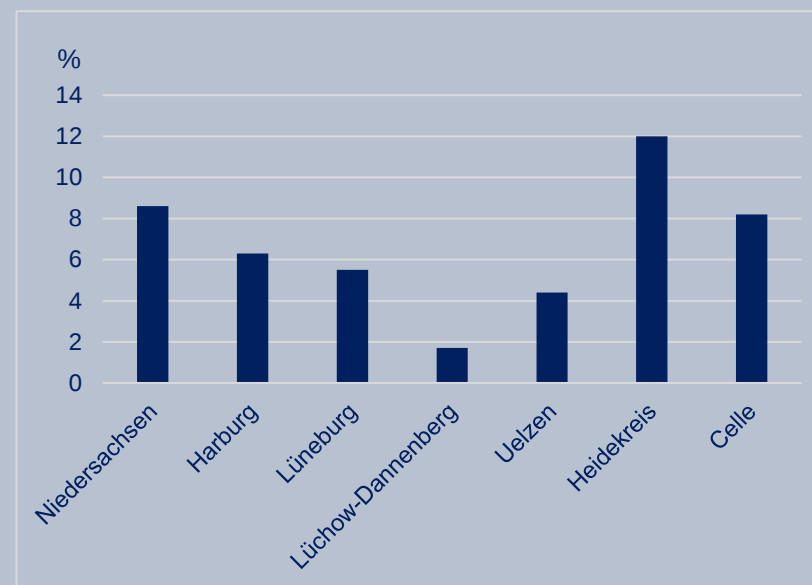


Abbildung 9: Unbesetzte Ausbildungsstellen in % (2019/2020)

²⁰ Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020): Tabellen – Ausbildungsmarktstatistik, Bewerber und Ausbildungsstellen nach ausgewählten Regionen

²¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020): Tabellen – Ausbildungsstellenmarktstatistik, Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Regionen.

²² Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen, 03.09.2020, Presseinfo Nr. 90

Berufsorientierung sowie die Verbesserung der Ausbildungsqualität seitens der Betriebe kann der Ausbildungserfolg verbessert werden.

Bewerber ohne Ausbildungsplatz

Im Berichtsjahr 2019/2020 haben in Nordostniedersachsen insgesamt 416 Bewerber keinen Ausbildungsplatz gefunden. Innerhalb der sechs Landkreise lassen sich hier deutliche Unterschiede feststellen. Während bis 2017/2018 besonders Bewerber im Heidekreis unversorgt blieben, stieg der Anteil unversorgter Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Celle auf 11,1%, Harburg auf 8,1% und Lüneburg auf 6,7% erheblich an. Lediglich Lüchow-Dannenberg hatte 2019/2020 mit 2,9% einen sehr niedrigen Anteil unversorgter Bewerber. Niedersachsenweit lag der Anteil unversorgter Bewerber 2019/2020 bei 6,2% (siehe Abb. 10).²³

Eine passgenaue Besetzung offener Ausbildungsplätze muss ein wichtiges Ziel bleiben. Dazu muss an einer realistischen Berufsorientierung genauso gearbeitet werden wie an der Ausbildungseignung der jungen Menschen.

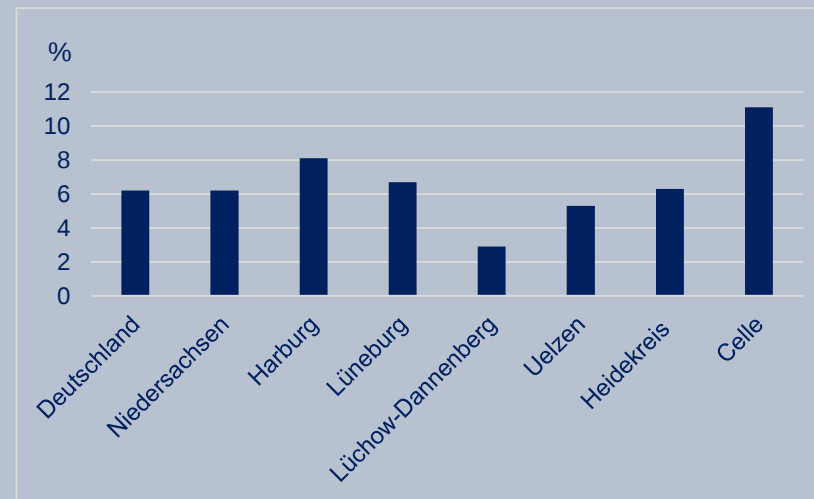


Abbildung 10: Bewerber ohne Ausbildungsplatz in NON

Akademikerquoten in den Landkreisen

Der Anteil der Bevölkerung mit akademischem Abschluss lag in Deutschland 2018 bei 22,2%.²⁴ Die Akademikerquote in Niedersachsen lag mit 18,9% leicht unter dem Bundesschnitt. In Nordostniedersachsen liegt der Anteil heute bei 10,5%,²⁵ wobei diese Zahl nur die sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss einschließt. Innerhalb des Bündnisbezirks sticht der Landkreis Lüneburg mit einer höheren Akademikerquote von 14,8% (der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) hervor, wohingegen in den Landkreisen Lüchow-Dannenberg (9,3%) und Heidekreis (7,6%) Akademiker eher unterdurchschnittlich vertreten sind.

Doch egal ob Universitätsabschluss oder erfolgreich abgeschlossene Ausbildung mit Aufstiegsfortbildung: hochqualifizierte Fachkräfte sind rar und mobil. Die wachsende Komplexität in den Betriebsabläufen macht zudem eine gut qualifizierte und lernfähige Belegschaft immer mehr zur unabdingbaren Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Es gilt daher, qualifiziertes Fachpersonal für die regionalen Betriebe zu gewinnen und an sie zu binden. Bei diesem Bestreben steht die Region deutschlandweit und international zunehmend im Wettbewerb mit anderen Regionen. Um hier zu bestehen, ist ein

²³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020): Tabellen – Ausbildungsstellenmarktstatistik, Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Regionen, Zeitreihe.

²⁴ Quelle: Bildungsbericht 2020: Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 65 Jahren 2018 nach beruflichem Bildungsabschluss und Ländern

²⁵ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort

gemeinsames und abgestimmtes Agieren aller Beteiligten gerade im Hinblick auf die ländlich strukturierten Räume außerhalb der Metropolen unabdingbar. Über den Weg der dualen Berufsausbildung qualifiziertes Personal sowie Geringqualifizierte sind tendenziell stärker mit der jeweiligen Region verbunden. Gerade bei diesen Personengruppen erhöhen geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Qualifikation und steigern dauerhaft die Leistungsfähigkeit im und für das Unternehmen.

Bildungsabwanderung für Lehre oder Studium

Um die Potenziale junger Menschen besser zu nutzen und diese an die Region zu binden, müssen Schule und regionale Wirtschaft enger zusammenarbeiten. Zwischen 2005 und 2015 ist der Anteil der Schüler in der Region Nordostniedersachsen mit Hochschulreife von 18,4% auf 32,5% gestiegen. 2018 lag der Anteil in Nordostniedersachsen bereits bei 39,2%. Damit hat sich die Qualifikationsstruktur der Schulabgänger nominell verbessert. Momentan wandern jedoch viele der 18 bis 25-Jährigen nach der Schule in andere Regionen ab, zum Beispiel, um in einem anderen Landkreis oder in einer Metropole eine Lehre zu beginnen oder zu studieren. Diese Entwicklung reduziert die allgemeinen positiven Wanderungsgewinne für die Region (siehe Abb. 11).²⁶

Gelingt es, Schüler schon vor der Entscheidung für Studium oder Ausbildung mit der regionalen Unternehmenslandschaft vertraut und theoretische Ausbildungsinhalte auch digital zugänglich zu machen wächst die Chance, sie beruflich an die Region zu binden. Eine möglichst frühzeitige und systematische Berufsorientierung sowie ein enges Miteinander von Schulen und Unternehmen sind hierfür essenzielle Bausteine. Lehrern und Eltern kommt dabei die wichtige Funktion als Multiplikatoren zu.

Bildungsabwanderung – zu einem großen Teil in Metropolen – verstärkt die demografischen Probleme des ländlichen Raumes. Bereits bestehende Überalterungsprozesse werden verstärkt, wenn der Bildungsabwanderung junger Menschen keine Zuwanderung von Familien oder eine überdurchschnittliche Geburtenrate gegenübersteht. Die demografische Entwicklung von Metropolen und ländlichen Räumen driftet weiter auseinander mit der Folge wachsender Disparitäten: Großstädtische Infrastrukturen sind zunehmend ausgelastet, was steigende Mieten und einen Investitionsstau bei

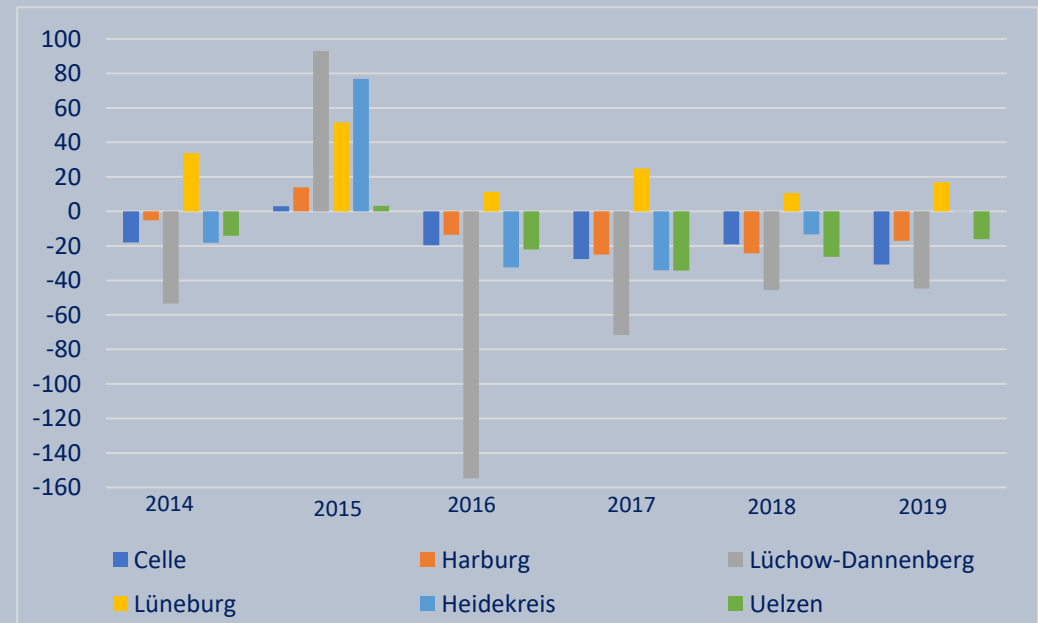


Abbildung 11: Wanderungssaldo der 18 bis unter 25-Jährigen je 1.000 Einwohner

²⁶ Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (2021): Wanderungen über die jeweilige Gebietsgrenze - Altersgruppen

öffentlichen Gütern wie der Verkehrsinfrastruktur und Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen nach sich zieht. Der ländliche Raum hingegen wird häufig nicht als attraktiver Raum für Arbeit und Ausbildung wahrgenommen. Das hat zur Folge, dass geringere Lebenshaltungskosten keine ausreichende Sogwirkung auf Beschäftigte, Studierende und Auszubildende entfalten können. Durch den Mangel beispielsweise an integrierten Mobilitätsangeboten und damit verbundenen hohen zeitlichen Aufwendungen für den Weg von und zur Arbeits- und Ausbildungsstätte sinkt die Attraktivität der Region weiter, was wiederum den Wegzug von jungen, erwerbstätigen Menschen nach sich zieht und auch Zuzug hemmt – eine Negativspirale, die es zu durchbrechen gilt.

2.4 Entwicklungen in der Wertschöpfung

Deutliche Unterschiede sind auch in der Wertschöpfung in den sechs Landkreisen des Bündnisses zu erkennen. Im Vergleich zu 2014 ist die Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen bis 2018 in den Landkreisen Nordostniedersachsens um 7,7% gestiegen, wobei die Steigerung im Heidekreis sogar 11,3%, aber in Lüchow-Dannenberg nur 2,7% betrug. Im Niedersachsenvergleich (+9,7%) ist sie damit unterdurchschnittlich (siehe Abb. 12).²⁷ Neben dem Heidekreis weist lediglich Lüneburg eine Entwicklung der Arbeitsproduktivität auf, die über dem Niedersachsendurchschnitt liegt.

Zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung des Unternehmensfortbestandes ist es in Anbetracht der demografischen Herausforderungen in den nächsten Jahren insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zunehmend wichtig, qualifiziertes Personal zu finden sowie Stellen zügig zu besetzen und besetzt zu halten. Berufsspezifische Fachkräfteengpässe gilt es, durch Qualifizierung inländischer und zugewanderter Mitbürger und gezielte Rekrutierung überregionaler und internationaler Fachkräfte abzufedern. Auch die Reduktion des Fachkräftebedarfes durch eine steigende Arbeitsproduktivität kann ein betrieblicher Lösungsbeitrag sein. Dies erfordert allerdings einen hohen Automatisierungsgrad im verarbeitenden Gewerbe und die Entwicklung neuer bzw. die Weiterentwicklung bestehender Geschäftsmodelle mittels des Einsatzes neuer Technologien (z.B. KI)

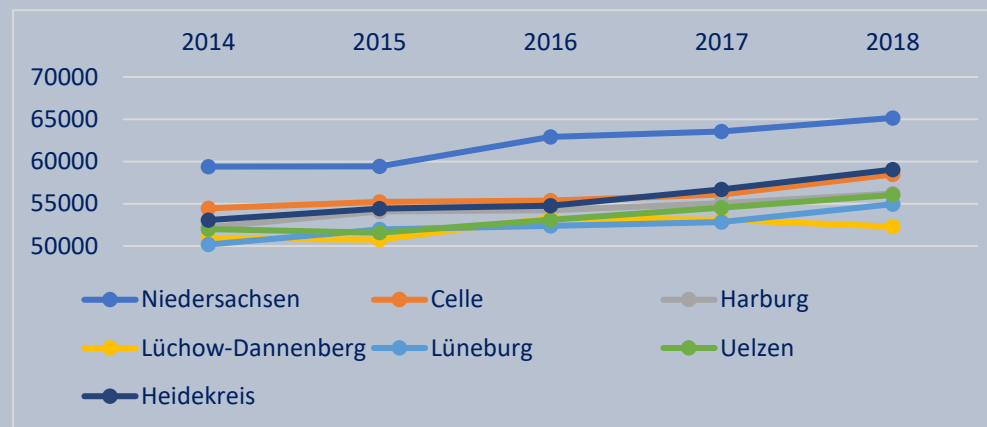


Abbildung 12: Entwicklung der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen in Euro

2.5. Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert Märkte und ganze Branchen. Der Wandel von analogen zu digitalen Prozessen erfordert nicht nur ein Umdenken im Bereich der Unternehmensorganisation, sondern erfordert auch die Aneignung neuer Fähigkeiten und Qualifikationen bei den Mitarbeitern und im Management. Einer Befragung der IHK Lüneburg-Wolfsburg aus 2020 zufolge fühlen sich über 75 Prozent der regionalen Unternehmen von der Digitalisierung betroffen, 40 Prozent sogar stark. Nur jeder fünfte Unternehmer sieht seine Mitarbeiter bereits als sehr gut auf die Digitalisierung vorbereitet an. Drei von vier Unternehmern schätzen den Weiterbildungsbedarf als sehr hoch ein. Wachsende Anforderungen werden vor allem im Umgang mit Datensicherheit (77%), bei der

²⁷ Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (2021): Bruttowertschöpfung, Niedersachsen, Statistische Region, Kreis

Bereitschaft zum lebenslangen Lernen (56%) und bezüglich der Flexibilität der Mitarbeiter (55%) gesehen. Digitalisierung ist entsprechend für die mittelständischen Unternehmen der Region Chance und Herausforderung zugleich. Insbesondere in den ländlichen Regionen hilft die Digitalisierung dabei, räumliche Distanzen zu überbrücken und innovativere Arbeits- und Arbeitszeitmodelle zu verwirklichen. Aus der Beratung wissen Wirtschaftsförderer und Kammern, dass gerade auch kleine Betriebe Schwierigkeiten haben, das Thema Digitalisierung systematisch anzugehen. Die Inhaber sind häufig voll in den betrieblichen Alltag eingebunden. Es fehlt Zeit und Know-how mit Blick auf die digitale Transformation des eigenen Betriebes. Die Qualifizierung von Unternehmern aber auch der Belegschaften insgesamt spielen eine wichtige Rolle, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. Darüber hinaus kann ein Unterstützungsrahmen für die technisch/organisatorische Begleitung von Transformationsprozessen gerade kleinen und mittleren Unternehmer dabei helfen diese Prozesse einzuleiten und/oder fortzuführen.

Insgesamt bedeutet Digitalisierung auch eine Beschleunigung des technischen Fortschritts und des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels. Die regionalen Akteure müssen zu schnelleren Anpassungen befähigt werden. Ein innovationsfreundliches Klima und eine qualifizierte Innovationsinfrastruktur machen die Region letztendlich auch für qualifizierte Fachkräfte attraktiv. Vorbildliche Unternehmen, Prozesse und Aktivitäten gehören folglich auch beim regionalen Standort- und Fachkräftemarketing ins Schaufenster.

2.6. Struktureller Wandel

Die Digitalisierung, die zu erwartende weitere Forcierung des Klimaschutzes und höhere Anforderungen an die Resilienz unserer Gesellschaft werden einen beschleunigten technischen und gesellschaftlichen Wandel erfordern. Damit werden die Anforderungen an Geschwindigkeit und Umfang der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen wachsen. Die Umstellung der Automobilwirtschaft auf Elektromobilität, neue Mobilitätskonzepte und völlig neue IT-Ausstattungskonzepte in Fahrzeugen sind Beispiele für solch einen Veränderungsprozess, der auf Zulieferer durchwirkt und Qualifikationsbedarfe teilweise fundamental verändert. Robotik, künstliche Intelligenz, 5G, erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Wasserstofftechnologie und zunehmend individualisierte und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Produkte sind weitere Entwicklungen, die Strukturveränderungen nach sich ziehen werden. Ländliche Regionen können sich diesen Entwicklungen nicht entziehen, da die hier ansässigen Unternehmen in Wertschöpfungsketten eingebunden sind. Die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und deren Mitarbeiter sicherzustellen, ist eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt und Ausbau der wirtschaftlichen Stärke. Qualifizierungsbereitschaft und das Vorhandensein passender Qualifizierungsangebote spielen dabei eine große Rolle.

Aufgrund des wirtschaftlichen und technologischen Strukturwandels entstehen neue Arbeitsplätze und bestehende Arbeitsplätze fallen weg. Geschäftsmodelle verändern sich - teilweise fundamental. Vorausschauende Qualifizierung sichert die Beschäftigungsfähigkeit in der Region. Auch das Vorhandensein ausreichender Gründungsaktivität, gerade auch im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, kann die Fähigkeit zu einer schnellen Anpassung an neue Rahmenbedingungen begünstigen. Neue Ideen, Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle modernisieren nicht nur die Wirtschaftsstruktur, sondern schaffen auch neue Arbeitsplätze. In der digitalen Welt werden zunehmend innovative Start-ups zu Motoren des Wandels. Die Gründungsdynamik ist in Niedersachsen in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Besonders erfreulich ist, dass es im Krisenjahr 2020 gegenüber dem Vorjahr 19% mehr Gründungen mit innovativen, wachstumsorientierten Ideen in Niedersachsen gegeben hat. Der Frauenanteil lag mit 20% in Niedersachsen sogar über dem Bundesdurchschnitt von 16%²⁸. Diese Entwicklung gilt es zu nutzen und Möglichkeiten der Gründungs- und Wachstumsunterstützung für Start-ups in Nordostniedersachsen weiter auszubauen.

²⁸ Quelle: Deutscher Startup Monitor 2020

3. Strategische Ziele der Allianz für Fachkräfte

3.1. Fachkräfte gewinnen und binden

Strategisches Ziel: Unterstützung der Betriebe bei der Rekrutierung und Bindung qualifizierter Beschäftigter

Insbesondere KMU im ländlichen Raum haben wachsende Probleme, Fachkräfte und Auszubildende zu rekrutieren. Sie verfügen in der Regel über eingeschränkte Personalkapazitäten, um die Unternehmenskontakte zu Schulen oder Hochschulen auszubauen und um sich neue Rekrutierungswege zu erschließen. Unternehmenskooperationen und kooperative Rekrutierungsprojekte können unterstützend wirken, um qualifizierte Fachkräfte und Nachwuchstalente an die Region zu binden.

- Entwicklung und Einführung neuer Rekrutierungswege für kleine und mittlere Unternehmen, um auf sich ändernde Suchmuster junger Menschen adäquat zu reagieren
- Rekrutierungsoperationen von Unternehmen voranbringen
- Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten und Vermittlung von Praktikumsplätzen in mittelständischen Unternehmen mit der Zielgruppe Schulen, Hochschulen und beruflicher (Um)-orientierung
- Fach- und Nachwuchskräfte sowie Hochschulabsolventen zurückgewinnen, die entweder die Region verlassen haben (Werbung von Rückkehrern) oder die auf der Suche nach einem neuen attraktiven Lebens- und Arbeitsumfeld sind (Zuzugspotential aus den Metropolen)
- Förderung eines Startup-Ökosystems durch Ausbau vorhandener und Schaffung neuer Begegnungsmöglichkeiten von KMU und Startups, um Gründungswillige in der Region zu binden und für Kooperationen bzw. Einstellung durch KMU verfügbar zu machen
- Schaffung von Beratungs- und Vermittlungsmöglichkeiten, um den zunehmenden Anteil ausländischer Studierender besser für regionale Unternehmen zu gewinnen und in der Region zu halten
- Verstärkung der überregionalen und internationalen Fachkräftegewinnung in enger Kooperation mit kleinen und mittleren Unternehmen (kooperative Rekrutierungsprojekte)
- Schaffung von mehr Transparenz für regionale Betriebe über vorhandene Rekrutierungsmöglichkeiten

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

Regionale Perspektiven – Von der Hochschule in den Beruf: Im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte hat sich das Projekt zur Aufgabe gemacht, für Studierende und Absolvent der Leuphana den Zugang auf den regionalen Arbeitsmarkt zu verbessern. Das Projektteam unterstützt regionale Arbeitgeber mit verschiedenen Angeboten (wie z.B. Podcasts, Mentoring regional, Job Shadowing international) Nachwuchsfachkräfte zu finden und sie für den lokalen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

www.leuphana.de/regionale-perspektiven

3.2. Duale Berufsausbildung stärken und qualitativ weiterentwickeln

Strategisches Ziel: Stärkung und Förderung der Dualen Berufsausbildung

Die demografische Entwicklung und der anhaltende Trend zu höheren Bildungsabschlüssen machen es immer schwieriger, junge Menschen für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen. Durch eine frühzeitige und praxisnahe Berufsorientierung und das Kennenlernen von Unternehmen, Bildungswegen und Berufsbildern können Ausbildungsabbrüche und falsche Bildungsentscheidungen verhindert werden. Gleichzeitig besteht die Chance, junge Menschen an die Region und die hier ansässigen Betriebe zu binden. Karrierewege in Verbindung mit dualer Ausbildung und anschließender Fortbildung (inkl. ausbildungsintegrierendes duales Studium) müssen ins Rampenlicht gestellt werden, um die immer noch unterschätzte Breite der Möglichkeiten zu untermauern. Auch gilt es, Ausbildungsbetriebe dabei zu unterstützen, ihre Ausbildungsqualität und Ausbildungsattraktivität zu erhöhen.

- Bessere Verzahnung von Schule und Wirtschaft
- Frühzeitige und systematische Heranführung von jungen Menschen aller Schulformen an das Berufsleben und Aufzeigen vielfältiger Karriere- und Entwicklungschancen
- Erhalt vorhandener Ausbildungskapazitäten und Schaffung neuer Ausbildungsplätze
- Steigerung der Ausbildungsqualität und -attraktivität
- Gestaltung von Ausbildungsformaten für besondere Zielgruppen (z. B. junge Mütter, lernschwache Jugendliche, Menschen mit Fluchthintergrund, Menschen mit körperlichen Einschränkungen)
- MINT-Förderung und besondere Bewerbung von Ausbildungsberufen mit starkem Fachkräftemangel
- Branchenbezogene Ausbildungsinitiativen, um gerade dort, wo es besonders an Fachkräften fehlt, zu unterstützen
- Duales Studium stärken; Berufsausbildung an Berufsschulen stärken
- Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung fördern
- Bildungsweg-Orientierung stärken; Vermeidung von Bildungsabwanderung

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

Kampagne pro duale Berufsausbildung: Die Kampagne Moin Future erzählt Erfahrungsgeschichten von guter Ausbildung in Nordostniedersachsen, schafft Transparenz über regionale Berufsorientierungsangebote und erhöht damit die Aufmerksamkeit für Ausbildungsmöglichkeiten in mittelständischen Unternehmen der Region. Die Zielgruppe wird in Filmen und Videoclips auf der Moin-Future Webseite und über Social-Media-Kanäle emotional und persönlich angesprochen und einbezogen. Hauptkanal ist Instagram. Im Monatsdurchschnitt werden mittlerweile 65.000 Nutzer und 210.000 Impressionen (Anzeigen von Posts auf Endgeräten) erreicht. 6 Landkreise und die Wirtschaftskammern arbeiten in der Kampagne zusammen. Träger ist die IHK Lüneburg-Wolfsburg.

www.moin-future.de

3.3. Alle Fachkräftepotenziale nutzen

Strategisches Ziel: Aktivierung und Mobilisierung unterschiedlicher Zielgruppen

Durch die sinkende Zahl der erwerbsfähigen Personen aufgrund der zunehmenden Alterung der Gesellschaft, ist es umso wichtiger, alle Potenziale für Beschäftigung zu nutzen. Die Senkung der Teilzeitquote von Frauen, die Integration ausländischer Fachkräfte in Ausbildung und Arbeit und die Nutzung der Potenziale von Studienzweiflern sind genauso wichtig wie die Berücksichtigung älterer Menschen im Arbeitsmarkt. Diese Arbeitnehmenden stellen dank ihres Know-hows eine wichtige und wertvolle Ressource für Unternehmen dar, die nicht unterschätzt werden sollte. Darüber hinaus fördern unterstützende Maßnahmen für mehr Diversity, Inklusion und Chancengleichheit am Arbeitsplatz die Motivation und Zufriedenheit von Arbeitnehmenden und erweitern die erreichbare Zielgruppe für Rekrutierung. Die Schaffung der notwendigen Strukturen zur Nutzung aller Fachkräftepotenziale ist eine Investition in die Zukunft.

- Entwicklung von Angeboten zur Erhöhung der Erwerbsquote und Verringerung der Teilzeitquote von Frauen
- Schaffung von Unterstützungs-, Netzwerk- und Mentoringangeboten, um Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen
- Bessere Qualifizierungs- und Eingliederungskonzepte für ältere Mitarbeitende
- Gewinnung von Zweifelnden im Studium für eine verkürzte duale Berufsausbildung
- Qualifizierung lernschwächerer junger Menschen für den regionalen Arbeitsmarkt
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur beruflichen Integration von ausländischen Fachkräften
- Schaffung und Ausbau von Willkommensdienstleistungen und -kultur in der Region
- Aufbau und Pflege von Communities ausländischer Bürger, in der gezielt Integrations-, Qualifizierungs- und Austauschangebote unterbreitet werden
- Aufbau fester Rekrutierungsstrukturen in ausgewählten ausländischen Zielregionen, um Fachkräfte für Nordostniedersachsen leichter gewinnen zu können
- Qualifizierung von Menschen mit Fluchthintergrund für den regionalen Arbeitsmarkt

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

Region der Chancen: In Trägerschaft der Leuphana Universität werden Studienzweifler adressiert, um sie gezielt über ihre Alternativen zu informieren. Ziel ist es, Studierende, die sich auf ihrem Qualifizierungsweg umorientieren wollen, durch das Aufzeigen der vielfältigen vorhandenen regionalen Möglichkeiten in Nordostniedersachsen zu halten. Dabei unterstützt das Projekt auch Unternehmen, die Auszubildende mit Erfahrungen aus einem begonnenen Studium suchen.

www.leuphana.de/college/studienberatung

3.4. Work-Life-Balance unterstützen

Strategisches Ziel: Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Ehrenamt und Freizeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute kein weicher Standortfaktor mehr. Die Ermöglichung der Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Zeit für ehrenamtliche Verpflichtungen oder Hobbys sind für regionale Unternehmen, Landkreise und Kommunen wesentliche Faktoren, um den Zuzug in die Region und ihre Betriebe zu fördern.

- Aktive Unterstützung von KMU bei der Identifizierung, Umsetzung und Vermarktung familienfreundlicher Maßnahmen
- Quantitativer und qualitativer Ausbau von Angeboten der Ganztagsbetreuung über alle Erziehungsphasen hinweg (unter Berücksichtigung betrieblicher Unterstützungsmöglichkeiten)
- Flexible und auch mobile Arbeitsformen vorantreiben und neue Arbeitsformen erproben
- Unterstützung und Umwerbung des sozialen, gemeinwohlorientierten und nachhaltigen Unternehmertums, um die Mitarbeiteridentifikation mit ihren regionalen Arbeitgebern zu verbessern

Projektbeispiele aus der Allianzarbeit:

Fami-Siegel: Die Gemeinschaftsinitiative von sechs Allianzpartnern bietet in Trägerschaft der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Lüneburg-Uelzen bereits seit vielen Jahren das Familienfreundlichkeitssiegel an, das Unternehmen in Nordostniedersachsen für deren Unterstützung ihrer Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszeichnet. www.famisiegel.de

3.5. Qualifizierungsangebote entwickeln und lebenslanges Lernen unterstützen

Strategisches Ziel: Bedarfsgerechte Weiterbildung von Fachkräften ermöglichen und verbessern, Weiterbildungsbereitschaft stärken

Der Strukturwandel und die zunehmende Bedeutung von Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt erfordern leistungsfähige Strukturen der lebenslangen und bedarfsgerechten Qualifizierung von Fachkräften. Attraktive Karrierewege und gute Weiterbildungsmöglichkeiten sind für die Betriebe nicht nur wichtig, um als attraktive Arbeitgeber mit guten Möglichkeiten der Personalentwicklung wahrgenommen zu werden. Sie sind ergänzend auch ein Erfordernis, um in einer wissensbasierten und zunehmend digitalisierten Wirtschaft die notwendige Veränderungsflexibilität zu ermöglichen. Es wird in immer kürzeren Zeitabständen erforderlich, Mitarbeitende für veränderte Arbeitsprozesse, neue Produkte oder technische Neuerungen zu qualifizieren. Gleichzeitig gilt es die Veränderungsflexibilität und Lernbereitschaft zu stärken und neue digitale Möglichkeiten des Lernens für Mitarbeitende zu erschließen.

- Unterstützung insbesondere kleiner Unternehmen bei der Personalentwicklung
- Verbesserung der berufsbegleitenden Aufstiegsqualifizierung zur Schaffung attraktiver und bedarfsgerechter Karrierewege
- Weiterbildungsstrukturen hinsichtlich des technologischen und ökologischen Wandels aufbauen und stärken
- Entwicklung von besonderen Qualifizierungskonzepten für lernentwöhnte Mitarbeitende, Berufsrückkehrer und andere besondere Zielgruppen
- Entwicklung von Qualifizierungs- und Integrationsmodellen für ausländische Fachkräfte und junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Erhebung von Qualifizierungsbedarfen und Identifizierung zukunftssträchtiger Arbeitsfelder und Branchen
- Etablierung neuer Möglichkeiten digitaler und hybrider Lernformate für mittelständische Betriebe

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

H2Skill: Das fachkräftebündnisübergreifende Projekt in Elbe-Weser und Nordostniedersachsen identifiziert Weiterbildungsbedarfe entlang der gesamten Wertschöpfungskette in der Wasserstoffherzeugung und -anwendung und entwickelt Ansätze für Qualifizierungsmaßnahmen, um die notwendigen Fachkräfte für die Wasserstoffwirtschaft aus- und fortzubilden.

3.6. Standortattraktivität steigern und besser vermarkten

Strategisches Ziel: Vermarktung und Darstellung der Region als attraktiver Standort für Leben und Arbeiten.

Die Lüneburger Heide und das Wendland sind als Tourismus- und Naturschutzregionen deutschlandweit bekannt. Die Region Nordostniedersachsen ist aber auch modern, digital und bietet vielfältige berufliche Perspektiven. Um einerseits der Abwanderung von jungen Menschen und Nachwuchskräften entgegenzusteuern und andererseits von Großstädtern und überregionalen Fachkräften stärker wahrgenommen zu werden, muss der Bekanntheitsgrad der Region, seiner Unternehmen und seiner beruflichen und außerberuflichen Möglichkeiten gesteigert werden. Auch für Gründer, Freiberufler und Unternehmensnachfolger gilt es, die Standortattraktivität herauszustellen bzw. zu erhöhen, denn der Ausbau einer dynamischen Gründungskultur ist eine wichtige Triebfeder für einen starken Mittelstand und für die Hidden Champions von morgen.

- Verbesserung der Vermarktung der Region als attraktiven Standort für Leben und Arbeiten (überregional und perspektivisch international)
- Bindung von einheimischen Fachkräften, Schülern, Studierenden und Praktikanten an die Region
- Standortbedingungen der Region für Gründungswillige, Start-ups und Betriebsübernehmer nachhaltig verbessern
- Förderung der Unternehmensentwicklung
- Jobplattformen vorantreiben;
- Stärkung des ländlichen Raums als (neuen) Arbeits- und Lebensstandort; Entwicklung von Impulsorten, die wirtschaftliche und soziale Innovationen im ländlichen Raum anstoßen
- Standortnachteile abbauen
- Innovationsfähigkeit der Betriebe stärken
- Erhöhung der Sichtbarkeit des Fachkräftebündnisses und dessen Aktivitäten und Projekte

Projektbeispiele aus der Allianzarbeit:

Besserhier - Fachkräftemarketing für die Metropolregion Hamburg: Ziel des Projekts ist es, die Region als attraktiven Wirtschaftsraum persönlich und digital zu vermarkten sowie vor allem kleine und mittlere Unternehmen als Arbeitgeber sichtbarer zu machen und bei der Ansprache von Fachkräften zu unterstützen.

[#besserhier - Jobs zwischen Elbe, Heide und Küste - Leben und Arbeiten in der Metropolregion Hamburg](#)

3.7. Attraktive, zukunftsgerechte und gute Arbeit begünstigen und ausbauen

Strategisches Ziel: Schaffung attraktiver und zukunftsgerechter Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

Die durchschnittliche Vakanzzeit bis zur Besetzung einer Stelle wird in unserer Region immer größer. Gleichzeitig wird Fachkräftemangel in vielen Branchen immer mehr zum Wachstumshemmnis. Betriebe, die Fachkräfte für sich gewinnen und an sich binden wollen, müssen attraktive Arbeitsbedingungen vorweisen und dafür sorgen, dass das auch bekannt ist. Mittelständische Unternehmen haben zwar wegen der geringeren Mitarbeiterzahlen und Gewinne organisatorische und finanzielle Grenzen, können sich aber gleichzeitig auch flexibler und individueller auf Mitarbeiterbedarfe einstellen. Die Digitalisierung eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitszeiten mitarbeitergerechter und unabhängiger vom Arbeitsort zu gestalten. Gleichzeitig ermöglicht sie innovative Organisationsstrukturen, die arbeitssparend und attraktivitätssteigernd wirken können.

- Schaffung von Beratungs- und Vernetzungsangeboten für Unternehmen zur Arbeitswelt der Zukunft und zur Gestaltung zukunftsorientierter Arbeitsbedingungen
- Unterstützung der Unternehmen zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und zur besseren Förderung der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit ihrer Fachkräfte sowie zur Vorbeugung eines frühen Renteneintritts der Beschäftigten
- Stärkung von Führungskompetenzen (Führungskraft als Dreh- und Angelpunkt zur Arbeitszufriedenheit)
- Schaffung von Angeboten zu innovativer Arbeitsgestaltung und New Work
- Unterstützende Angebote zur Einführung und Optimierung ‚Guter Arbeit‘
- Schaffung von regionaler und überregionaler Öffentlichkeit für in diesem Sinne vorbildliche Betriebe

Projektbeispiele aus der Allianzarbeit:

IHKLW-Netzwerk Arbeit-Zukunft: Unter der Überschrift „Arbeiten 4.0“ werden aktuelle Trends und zukunftsweisende Themen für Unternehmer, Personaler und Führungskräfte sowie Best Practice Beispiele in einer zunehmend digitalen Welt präsentiert. Neben Tools wie den Kompetenz Navi Plus oder eine App für die psychische Gefährdungsbeurteilung stehen Themen wie Mobile Work, multifunktionale Raumkonzepte, New Normal, Neue Führung, Gamification auf der Agenda.

[Netzwerk Dialog Arbeit-Zukunft - IHK Lüneburg-Wolfsburg \(ihk-lueneburg.de\)](https://www.ihk-lueneburg.de/Netzwerk-Dialog-Arbeit-Zukunft)

Querschnittsziel: Digitalisierung voranbringen

Digitale Technologien ermöglichen neue Geschäftsmodelle, intelligente Arbeits- und Produktionsprozesse, eine effektivere Kundengewinnung und eine bessere Vernetzung. Sie wirken in jeden Lebens- und Betriebsbereich hinein. In der Industrie 4.0 wird die industrielle Produktion mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik verzahnt. Technische Grundlage hierfür sind intelligente, digital vernetzte Systeme und qualifizierte Fachkräfte. Auch in anderen Bereichen der Wirtschaft wie z.B. im Baubereich (BIM: Building Information Modelling), bei Dienstleistern und im Handel nimmt die Digitalisierung von Prozessen und Leistungen beständig zu. Digitale Kompetenzen und digital geschulte Mitarbeitende sind entscheidende Faktoren für wirtschaftlichen Erfolg. Gleichzeitig schafft die Digitalisierung in den Bereichen Bildung, Medizin und Verwaltung neue Möglichkeiten, die die Attraktivität des ländlichen Raumes beträchtlich steigern könnten. Die Digitalisierung voranzubringen, ist ein wichtiges Querschnittsziel, das fast alle anderen Ziele der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen tangiert. Es gilt, die Wettbewerbsfähigkeit unserer regionalen Unternehmen zu erhalten und die Chancen der Digitalisierung erfolgreich zu nutzen.

- Qualifizierung, Beratung und Unterstützung der Unternehmen bei der digitalen Transformation (Arbeitsorganisation, Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten, etc., Qualifizierung und Vernetzung von Digitalisierungstreibern, Durchsetzung neuer Technologien)
- Austausch und Vernetzung zu Trends und Technologien für Arbeit 4.0
- Schaffung von Strukturen zur Unterstützung der Technologiedurchsetzung in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Robotik, 5G, etc.
- Unterstützung der Erlangung von digitalen Kompetenzen
- Schaffung neuer Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote im IT-Sektor
- Umsetzung digitaler Bildungsangebote im ländlichen Raum
- Erprobung von Qualifizierungsangeboten, um ältere Mitarbeitende an neue digitale Technologien und Arbeitsprozesse heranzuführen
- Ausweitung digitaler Kompetenzzentren an den Universitäten und Berufsschulen; Umsetzung von Projekten, die Schulen und junge Menschen an IT und die digitale Wirtschaft heranführen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Gründer im Umfeld der digitalen Wirtschaft

Projektbeispiele aus der Allianzarbeit:

Robo-Nord: In Trägerschaft der Leuphana Universität entsteht in Nordostniedersachsen eine regionale Roboterfabrik, um sowohl Schülern und Studierenden als auch Mitarbeitenden der regionalen Unternehmen den Einstieg bzw. die Vertiefung in die Robotik zu ermöglichen. Zudem wird ein regionales Robonatives Netzwerk in Nordostniedersachsen aufgebaut.

Querschnittsziel: Strukturwandel begleiten

Der Strukturwandel und die generelle Beschleunigung des technologischen und wirtschaftlichen Wandels im Zuge der Digitalisierung und des Klimaschutzes verändern die Anforderungen und Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt nachhaltig und in immer kürzeren Zeitabständen. Einerseits erfordert dies eine größere Anpassungsflexibilität von Unternehmen und deren Belegschaften. Andererseits bedarf es aber auch gezielter Unterstützung, um neue Qualifizierungsbedarfe abdecken, für geänderte Fachkräftebedarfe rekrutieren zu können. Die Rolle von Mitarbeitenden als (Mit-)Gestalter des Wandels im eigenen Betrieb nimmt zu. Auch die Unternehmer selbst benötigen Orientierung, Beratung und Austauschmöglichkeiten, um ihre Geschäftsmodelle rechtzeitig an neue Entwicklungen anpassen zu können. Folgende begleitende Faktoren sind zu berücksichtigen:

- Die Trennung von Leben und Arbeiten sowie von Wohn- und Arbeitsort wird in vielen Branchen an Bedeutung verlieren. Die Ermöglichung von Co-Working-Spaces und Remote Work trägt zur Steigerung der Standortattraktivität und Gewinnung von überregionalen Fachkräften bei. Abwanderungsbewegungen können verringert und Zuwanderungsbewegungen gefördert werden.
- Neue Ideen, Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle modernisieren nicht nur die Wirtschaftsstruktur, sondern schaffen auch neue Arbeitsplätze. In einer sich rasch ändernden Wirtschaftswelt können Gründer und Mitarbeiter mit Gründergeist eine treibende Rolle spielen, um neue Ideen voranzubringen.
- Der Strukturwandel hat durch die digitale, technologische und ökologische Transformation deutlich an Fahrt hinzugewonnen und führt auch zu einer immer schnelleren Veränderung von Qualifikationsprofilen. Es wird zu einer zunehmenden Herausforderung, die spezifischen Weiterbildungsbedarfe zu kennen und rasch zu decken.
- Die Finanzmarktkrise und die Corona-Pandemie haben gezeigt, dass ein guter Branchenmix die Beschäftigungsauswirkungen von Krisen mildert. Die Förderung resilienter Branchen sowie die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung resilienter Arbeitsplätze gewinnen an Bedeutung.
- Der ökologischen Wandel beschleunigt die Entwicklung von ökologisch nachhaltigen Geschäftsmodellen in den Unternehmen. CO₂-Reduzierung, Elektromobilität, Energieeinsparung, Erzeugung umweltfreundlicher Energie, Forschung und Entwicklung zum Aufbau der Wasserstoffproduktion sind nur einige Beispiele, für die es Fachpersonal zu gewinnen und zu qualifizieren gilt.

4. Handlungskonzept 2021 – 2024

In den ersten zwei Förderperioden von September 2015 bis August 2021 stand der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen im Rahmen der Förderrichtlinie „Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse“ ein virtuelles Budget in Höhe von 3,85 Millionen Euro zur Verfügung. 30 Projekte aus den unterschiedlichen fachkräftesicherungsrelevanten Handlungsfeldern der Strategie konnten in diesem Rahmen erfolgreich auf den Weg gebracht werden.

Die erfolgreiche Unterstützung der Fachkräftebündnisse wird in der neuen ESF-Förderperiode fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Förderrichtlinie hat drei Fördergegenstände. Alle Projekte müssen einen starken Regionalbezug aufweisen und einen Beitrag zur Umsetzung der regionalen Fachkräftestrategie leisten.

Fördergegenstand 1: „Strukturprojekte zur Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in einer Region“. Die Projekte zur Verbesserung regionaler Strukturen der Fachkräftesicherung unterstützen die regionale Wirtschaft bei der Deckung des Fachkräftebedarfs. Auch die Entwicklung und Erprobung neuartiger Weiterbildungsmaßnahmen oder von Weiterbildungsnetzwerken können über diesen Fördergegenstand gefördert werden.

Fördergegenstand 2: „Projekte zur Qualifizierung, Stabilisierung und Betreuung von Arbeitslosen und Arbeitsuchenden“, darunter internationale Fachkräfte, insbesondere zur Vermittlung digitaler Kompetenzen und Befähigung zur Bewältigung des Strukturwandels. Gefördert werden besondere, zusätzliche Projekte zur regionalen Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktförderung, die vorab mit der Arbeitsverwaltung abgestimmt werden. Zuwendungsempfänger sind Bildungsträger.

Fördergegenstand 3: „Berufliche Weiterbildungsprojekte zur Vermittlung überbetrieblicher Kompetenzen“. Die Förderung wird auf überbetriebliche Kompetenzen konzentriert.

Das Fachkräftebündnis ist bestrebt, auch in der Förderperiode 2021-2027 im Rahmen seines Budgets, einen größtmöglichen Nutzen für die Region Nordostniedersachsen zu schaffen und die regionale Fachkräftesituation maßgeblich zu verbessern. Wichtig ist uns dabei, dass wir unsere strategischen Ziele noch proaktiver verfolgen, um dem Fachkräftemangel frühzeitig an den Stellen zu begegnen, wo der gemeinsame Handlungsbedarf am größten ist.

Um dies bestmöglich zu gewährleisten, werden in den kommenden drei Jahren im Rahmen der Bündnisarbeit aktiv zwei Handlungsstränge verfolgt:

a) Entwicklung von Fachkräfteprojekten in Trägerschaft der Bündnispartner

In der ersten Förderperiode ist ein Großteil der Projekte durch die Bündnispartner umgesetzt worden. Dafür wurden in den Lenungskreissitzungen Projektideen diskutiert und zur Antragstellung gebracht. Auch in der Förderperiode 2021-2027 steht die Entwicklung und Umsetzung von Fachkräfteprojekten durch die Bündnispartner im Fokus. Projekte aus den Fördergegenständen 1: „Strukturprojekte zur Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in einer Region“ und 3: „Berufliche Weiterbildungsprojekte zur Vermittlung überbetrieblicher Kompetenzen“ werden die Schwerpunkte bilden. Zum einen wird geprüft, bei welchen aktuell schon geförderten Projekten sich eine Weiterentwicklung und entsprechende Verlängerung anbietet. Zum anderen soll im Lenungskreis des Fachkräftebündnisses gemeinsam diskutiert und erarbeitet werden, welche weiteren Fachkräfteprojekte zur Erreichung der strategischen Ziele sinnvoll mittels der Förderrichtlinie umgesetzt werden können. Dabei wird die Entwicklung landkreisübergreifender Strukturmaßnahmen angestrebt und teilweise auch wieder bündnisübergreifend agiert.

b) Gezielte Information und Aktivierung von externen Trägern

Um auf die strategischen Ziele des Fachkräftebündnisses und die Möglichkeiten der Förderung von entsprechenden Fachkräfteprojekten aufmerksam zu machen, wurden im Rahmen der Förderperiode 2015 bis 2021 schon gezielt Informationsveranstaltungen für potenzielle Projektträger angeboten. Dies soll fortgesetzt und auf spezifischere Projektbedarfe und Handlungsfelder zugeschnitten sein. Dabei kann an bereits bestehende Netzwerkkontakte aus der ersten Förderperiode angeknüpft werden. Externe Projektträger, die in den jeweiligen Handlungsfeldern spezialisiert sind, sollen gezielt aktiviert werden, für die Region sinnvolle Fachkräfteprojekte in den Fördergegenständen 1, 2 oder 3 zu entwickeln und mittels der Förderrichtlinie „Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse“ umzusetzen. Dabei sieht sich das Fachkräftebündnis als Ideengeber, kritischer Berater und Multiplikator der Projektträger, der ggf. auch sinnvolle Kooperationspartner zuführen kann.

4.1. Förderung: Von der Idee zum Bescheid

Zentrales Entscheidungsgremium der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen ist der Lenkungskreis. Der Lenkungskreis setzt sich aus Vertretern der 14 Bündnispartner zusammen. In den mindestens dreimal jährlich stattfindenden Lenungskreissitzungen werden neue fachkräftesicherungsrelevante Themen diskutiert und Handlungsschwerpunkte festgelegt. Außerdem wird über Projekte beraten und abgestimmt, für die Förderung beantragt werden soll. Zusätzlich zu den Lenungskreissitzungen tauschen sich die Lenungskreismitglieder in einer geschlossenen Fachgruppe auf der Kommunikationsplattform IHKLW Connect aus. Dies schafft eine höhere Transparenz innerhalb des Bündnisses und ermöglicht im Bedarfsfall verkürzte Entscheidungswege. Die operative Arbeit des Fachkräftebündnisses wird durch eine in der IHK Lüneburg-Wolfsburg angesiedelte Netzwerkkoordination sichergestellt. Sie ist erste Ansprechstelle für das Fachkräftebündnis und u. a. für alle anfallenden organisatorischen, kommunikativen sowie die Projektförderung betreffenden Aufgaben und Fragen zuständig und könnte als Geschäftsstelle zukünftig weiter gestärkt werden.

Die Beantragung von Fachkräfteprojekten erfolgt in einem dreistufigen Verfahren. Nach einem ersten Beratungsgespräch durch die Netzwerkkoordination, bei dem die Projektidee kurz umrissen und Fragen zur Antragstellung besprochen werden, reichen die Antragstellenden im ersten Schritt eine kurze Projektskizze von max. drei Seiten bei der Netzwerkkoordination ein. Auf deren Grundlage erfolgt nach Rücksprache mit den für das Projekt relevanten Agierenden des Bündnisses, der NBank und des Nds. Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung eine erste Einschätzung bezüglich der grundsätzlichen Förderbarkeit über die Richtlinie sowie der Passung in die Strategie der Fachkräfteallianz.

Bei positiver Rückmeldung werden die Antragstellenden im zweiten Schritt aufgefordert, die Projektbeschreibung in der Langfassung nach den Vorgaben der NBank auszuarbeiten und ggf. frühzeitig einen Beratungstermin mit den zuständigen Mitarbeitenden der NBank zu vereinbaren. Die Projektbeschreibung in der Langfassung wird dem Fachkräftebündnis über die Netzwerkkoordination zur Verfügung gestellt, im Lenkungskreis diskutiert und durch alle Bündnispartner bewertet. Durch die Möglichkeit der Kommunikation über IHKLW Connect können Abstimmungen im Umlaufverfahren durchgeführt werden. Die Rückmeldung zu den Antragstellenden sowie die Abgabe der Stellungnahme durch die Lenungskreise erfolgt innerhalb von ca. zwei Wochen. Durch diesen Prozess ist sichergestellt, dass alle Agierenden des Bündnisses bei der Entscheidung rund um die Beantragung von Fachkräfteprojekten durch externe Träger konstruktiv mit eingebunden werden, die geplante Projektidee einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region leistet und die Projektträger bei der Umsetzung mit der Unterstützung durch das Fachkräftebündnis rechnen können.

Bei positiver Stellungnahme durch den Lenkungskreis der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen erfolgt in einem dritten Schritt die Antragstellung bei der NBank.

4.2. Thematische Schwerpunkte

Folgende Themenbereiche sollen im Rahmen der strategischen Ziele des Fachkräftebündnisses durch Projekte angestoßen und umgesetzt werden:

- Handlungsfeld I: Fachkräfte binden - Nachwuchs sichern
- Handlungsfeld II: Neue Potenziale erschließen
- Handlungsfeld III: Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren
- Handlungsfeld IV: Attraktivität der Region fördern und hervorheben
- Querschnittsziele: Digitalisierung voranbringen; Strukturwandel begleiten

I Fachkräfte binden - Nachwuchs sichern

1 Unterstützung der Betriebe bei der Rekrutierung neuer und Bindung vorhandener Fachkräfte: Um den Fachkräftebedarf von Unternehmen in Nordostniedersachsen branchenübergreifend zu decken, wird angestrebt, auch im nächsten Förderzeitraum Projekte zu entwickeln, die den Zuzug von Menschen aus dem In- und Ausland nach Nordostniedersachsen fördern. Hier wird z. B. an – wenn möglich landkreisübergreifende – Homecoming-Aktionen, Rekrutierungsprojekte für ausländische Fachkräfte aber auch an Projekte gedacht, die regionale Arbeitgeber in der Region dabei unterstützen qualifizierte Fachkräfte für die Region zu gewinnen und zu binden.

2 Stärkung und Förderung der dualen Berufsausbildung: Um mehr junge Menschen für eine duale Berufsausbildung in der Region zu gewinnen und damit der Bildungsabwanderung entgegenzuwirken, sollen insbesondere Projekte zur vertiefenden branchenspezifischen und zielgruppenorientierten Berufsorientierung unter Einbindung der regionalen Betriebe angestoßen und mittels der Förderung umgesetzt werden. Dabei liegt der Fokus auf der Förderung von Branchen mit hohem Fachkräftebedarf. Neben Projekten, die Berufe für Schüler und Jugendliche erfahrbar machen, kann die Förderung von branchenbezogenen Netzwerken und die Verbesserung der Strukturen für frühe Berufsorientierung zielführend sein. Auch sollten die mit digitaler Berufsorientierung während der Corona-Krise gesammelten Erfahrungen zur Entwicklung neuer Angebote genutzt werden.

II Neue Potenziale erschließen

3 Alle Fachkräftepotenziale nutzen: In der sogenannten „Stillen Reserve“ (alleinerziehende Eltern, Menschen mit Migrationsgeschichte, Studienzweifler, ältere Menschen und Mitbürger mit körperlichen und geistigen Einschränkungen) liegt großes Potenzial, Fachkräftelücken zu decken. Im Rahmen der nächsten Förderphase sollen Projekte gefördert werden, die sich damit befassen, wie diese Zielgruppen bestmöglich erreicht, besser qualifiziert und an

potenzielle Arbeitgeber herangeführt werden können. Dabei ist es wichtig, an bestehende Angebote der Arbeitsagenturen und Job-Center anzuknüpfen und sie nur dort zu ergänzen, wo dies mit den Fördermöglichkeiten der Agenturen nicht möglich oder sinnvoll ist.

4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und gesellschaftlichem Engagement: Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, sollen vor allem mehr flexible Arbeitsplätze und Teilzeitmöglichkeiten gestaltet und geschaffen werden. Es sollen Projekte entwickelt werden, die Betriebe bei der Identifizierung, Umsetzung und Vermarktung familienfreundlicher Maßnahmen unterstützen und flexible Arbeitsformen vor dem Hintergrund eines sozialen, gemeinwohlorientierten und nachhaltigen Unternehmertums erproben. Darüber hinaus sollen Frauen in Führungspositionen unterstützt und sichtbarer gemacht werden.

III Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren

5 Bedarfsgerechte Weiterbildung von Fachkräften ermöglichen: Das wichtige Thema Weiterbildung wird in Zukunft für die Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen noch an Bedeutung gewinnen. In der nächsten Förderperiode soll neben dem Thema Führungskompetenz, insbesondere die Vermittlung digitaler Kompetenzen und die Erhebung und Bedienung von Qualifizierungsbedarfen hinsichtlich des digitalen, technologischen und ökologischen Wandels im Fokus stehen.

IV Attraktivität der Region fördern und hervorheben

6 Vermarktung und Darstellung der Region Nordostniedersachsens als attraktiver, familienfreundlicher, moderner Standort: Neben einer Verbesserung der Vermarktung der Region als attraktiven Standort für Leben und Arbeiten (überregional und perspektivisch international) muss auch die überregionale Sichtbarkeit der Unternehmen erhöht werden, um gut ausgebildete Fachkräfte entweder von einem Verbleib in der Region oder von einem Zuzug überzeugen zu können. Es werden Projekte begrüßt, die in enger Zusammenarbeit mit den Landkreisen, Hochschulen und Betrieben zielgruppenspezifische landkreis-übergreifende Strukturen zur Stärkung und Vermarktung der Region als Arbeits- und Lebensstandort aufbauen.

7 Schaffung attraktiver und zukunftsgerechter Arbeitsbedingungen in den Betrieben: Attraktive und zukunftsgerechte Arbeitsbedingungen werden vom Fachkräftebündnis als zentrale Voraussetzung für die Bindung von Fachkräften an die Betriebe bzw. die Region gesehen. Es sollen insbesondere Projekte entwickelt werden, die Unternehmen bei der Eigenanalyse und Optimierung ihrer Attraktivität sinnvoll unterstützen. Auch stehen hier die Themen Führungskultur, New Work und Gesundheitsmanagement im Fokus. Unterstützenswert sind auch umsetzungsorientierte Konzepte für lokale Unternehmensbündnisse, die Arbeitsbedingungen im gemeinsamen Umfeld verbessern und transparenter machen, um damit deren Standortattraktivität zu verbessern.

Querschnittsziele

Nutzung der Chancen der Digitalisierung und des Strukturwandels in den verschiedenen Handlungsfeldern der Fachkräftesicherung: Digitalisierung ist ein Querschnittsthema, das die Fachkräftesicherung und Qualifizierung über alle Handlungsfelder hinweg in den nächsten Jahren wesentlich beeinflussen wird. Hier sollen Projekte entwickelt werden, die dabei helfen,

- Digitalisierung nutzenstiftend in die Aus- und Weiterbildung verfügbar zu tragen,
- Qualifizierungsbedarfe im Zusammenhang mit Digitalisierung und ökologischem Wandel zu decken und
- dass Unternehmen die digitale und ökologische Transformation gelingt.

Hinweis

Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität oder Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen wird nicht übernommen.

Kontakt

Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen
c/o IHK Lüneburg-Wolfsburg
Am Sande 1, 21335 Lüneburg

Christiane Hewner
Telefon: 04131 - 742 161
E-Mail: christiane.hewner@ihklw.de
www.fachkraefteallianz-non.de

Lüneburg, Juli 2021