



Fachkräftestrategie 2024-2027
- Anlage 1 zum Antrag auf Verlängerung der
Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis
im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Cloppenburg, 27. Mai 2024

Regionales Fachkräftebündnis Nordwest

c/o Landkreis Cloppenburg

Der Landrat

Stabsstelle Wirtschaftsförderung

Andreas Thielscher

Eschstraße 29

49661 Cloppenburg

Telefon: 04471 / 15 440

Telefax: 04471 / 7903

E-Mail: thielscher@lkclp.de

Internet: www.lkclp.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und Fachkräftebedarfs	4
2.	Überblick über bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung	9
3.	Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung	10
4.	Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region	13

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird in diesem Dokument die männliche Form verwendet, wenn Personengruppen gemeint sind. Entsprechende Begriffe sind als wertneutral anzusehen und gelten grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

1. Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und Fachkräftebedarfs

Grundlage für die Regionale Fachkräftestrategie ist die Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und des Fachkräftebedarfs.¹ Analog zur Auswertung im Rahmen der Überarbeitung bzw. Aktualisierung der Strategie in den vergangenen Jahren gliedert sich diese in die Abschnitte „Arbeitsmarkt“, „Fachkräftesituation“ und „Fachkräftepotenzial“ und betrachtet die aktuellen Entwicklungen und Prognosen unter Berücksichtigung der drei Teilregionen (s. Abbildung 1) als **Basis für die Ziel- und Schwerpunktsetzung der Aktivitäten des Regionalen Fachkräftebündnisses Nordwest**.

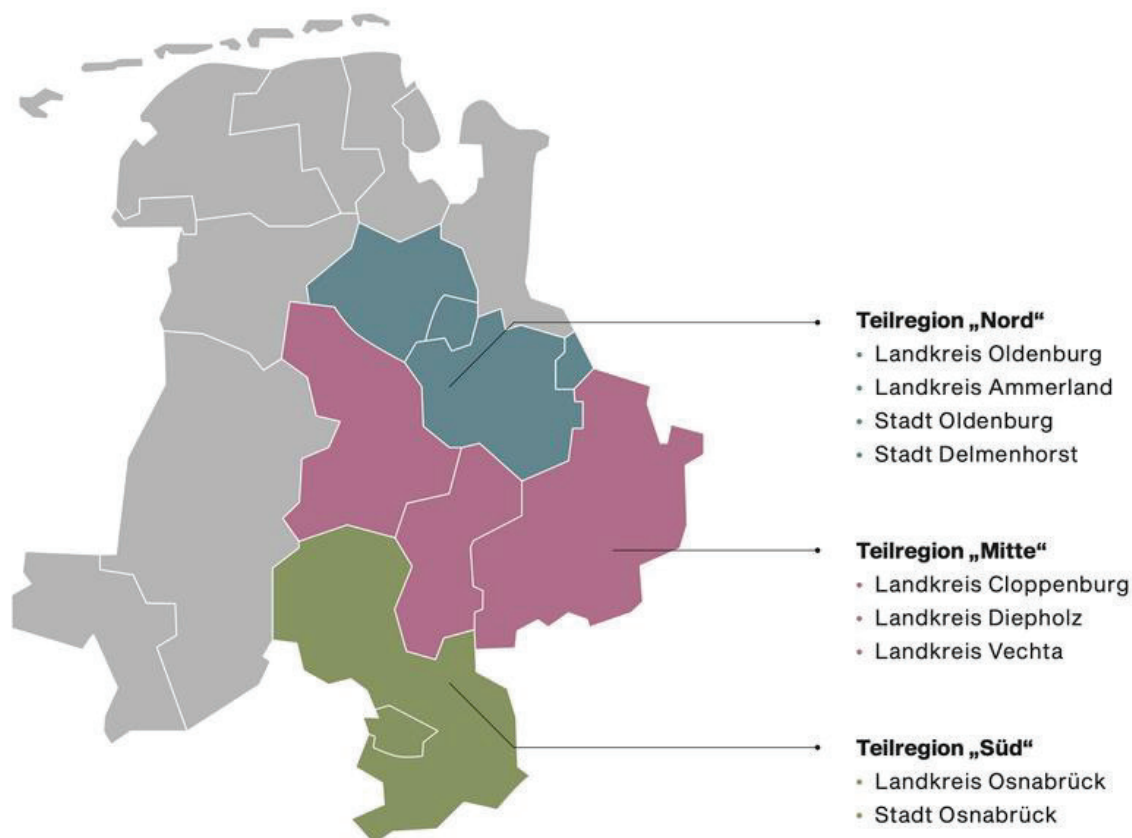


Abbildung 1: Projektgebiet mit den drei Teilregionen

Arbeitsmarkt

Insgesamt zeichnet die **Situation auf dem Arbeitsmarkt** in dem Gebiet des Fachkräftebündnisses Nordwest weiterhin ein **positives Bild**: Die **Beschäftigtenquote** liegt mit 63,5 % über dem niedersächsischen Durchschnitt von 62,3 % und ist im Vergleich zum Stand der Strategie aus 2021 **um 2,4 %** gestiegen. Auch die Entwicklung der Beschäftigung gestaltet sich im Zeitraum von 2005 bis 2022 mit einem Anstieg von 46,6 % vergleichsweise überdurchschnittlich (NDS: 34,1). Auffällig ist

¹ Alle statistischen Aussagen basieren auf der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (v.a. Strukturdaten und -indikatoren, 2023; Regionalstruktur Niedersachsen 2023; Analyse des Arbeitsmarktes, 2023, jeweils auf Stadt- bzw. Kreisebene sowie Übergreifende Statistik zu Personen mit der Staatsangehörigkeit Ukraine, Januar 2024)

dabei, dass sowohl **zwischen als auch innerhalb der Teilregionen die Entwicklung aber unterschiedlich dynamisch verläuft** (v. a. Stadt-Land-Gefälle).

Die **Unterbeschäftigungsquote**, die das Defizit an regulärer Beschäftigung in einer Volkswirtschaft abbildet, ist im Vergleich zur Strategie 2021 auf 6,4 % gesunken (-0,8 %) und liegt damit weiterhin **unterhalb des nds. und bundesweiten Durchschnittsniveaus** (NDS: 6,8 %; D: 6,9 %). In den drei kreisfreien Städten Delmenhorst, Oldenburg und Osnabrück liegt die Unterbeschäftigung weiterhin z. T. deutlich über dem niedersächsischen und bundesweiten Durchschnitt.

Der Grad der Tertiärisierung in der regionalen Beschäftigungsstruktur spiegelt die Bedeutung des Dienstleistungssektors in der Region wider, wobei ein hoher Tertiärisierungsgrad auf einen weitvorgeschrrittenen Sektorenwandel hindeuten kann.

Der **Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich** im Gebiet des Fachkräftebündnisses Nordwest ist gegenüber 2021 leicht um 0,6 % gesunken und liegt mit einem Wert von 67 % somit **weiterhin unterhalb des nds. und bundesweiten Durchschnitts** (NDS: 69,9 %; D: 72 %).

Außerdem verdeutlicht dieser Indikator die **unterschiedliche wirtschaftliche Ausrichtung in den einzelnen Regionen des Fachkräftebündnisses Nordwest**: Die Tertiärisierung am Arbeitsmarkt ist in der Teilregion „Süd“ mit 70,6 % und Teilregion „Nord“ mit 69,8 % am weitesten vorangeschritten. In der Teilregion „Mitte“ liegt der Anteil der Dienstleistungsbeschäftigten bei lediglich 57,6 %. Auch innerhalb der Teilregionen sind nach wie vor große Unterschiede zwischen Stadt und Land zu erkennen. Gleiches gilt auch für den Anteil der Beschäftigten mit (hoch-)komplexen Tätigkeiten, der sowohl zwischen als auch innerhalb der Teilregionen stark schwankt. Ausreißer nach oben sind hier im Vergleich zu 2021 weiterhin die Städte Oldenburg und Osnabrück mit Werten von 31,6 (+1,9 %) bzw. 31,1 (+2,4 %). Regionsweit liegt der Anteil mit 22,5 % sowohl unter dem niedersächsischen als auch dem bundesweiten Durchschnitt (24,6 % bzw. 27,8 %) und deutet speziell in den ländlichen Bereichen auf ein **relativ geringes regionsspezifisches Arbeitsmarktpotenzial für (hoch-)komplexe Tätigkeiten** hin.

Fachkräftesituation

Die **Bevölkerungsentwicklung** als ein bedeutender Einflussfaktor bezüglich des regionalen Erwerbspersonenpotenzials stellt sich in dem Gebiet des Regionalen Fachkräftebündnisses Nordwest für den Zeitraum 2005 bis 2022 mit einem Wert von 6,9 % im niedersächsischen und bundesweiten Vergleich äußerst **positiv** dar (NDS: 1,8 %; D: 2,3 %). Bei der Betrachtung der Teilregionen sind insbesondere in den Teilräumen Nord und Mitte positive Entwicklungen zu verzeichnen (7,4 % bzw. 9,5 %). In der Teilregion Süd hingegen liegt der Wert nur knapp über den niedersächsischen Durchschnitt (2,1 %).

Gründe für die regionsweit überwiegend positiven Entwicklungen sind neben den **Zuwanderungsbewegungen aus internationalen Krisen- und Kriegsgebieten** in den vergangenen Jahren die Binnenwanderungen aus strukturschwächeren Regionen. Darüber hinaus ist für die Teilregion „Mitte“ die natürliche Bevölkerungsentwicklung, die sich aus der Differenz der Anzahl der Geburten und der Anzahl der Gestorbenen ergibt, ein ausschlaggebender Faktor.

Auch wenn die künftige Entwicklung der entsprechenden Zuwanderung nur schwer abzuschätzen ist, ist in den kommenden Jahren **regionsweit mit einem Rückgang der Bevölkerungszahlen zu rechnen**. Gemäß der in der Strategie von 2015 bereits beschriebenen Prognose, welche die angesprochenen Zuwanderungen allerdings nicht berücksichtigt, schrumpft das Potenzial erwerbsfähiger Personen unter 50 Jahren bis zum Jahr 2031 ausgehend von 2008 in der Region deutlich um 17 %

(NDS: -22,5 %). In der Teilregion „Mitte“ fallen die Verluste mit -10,1 % dabei voraussichtlich vergleichsweise moderat aus („Nord“: -18,3 %; „Süd“: -22,4).

Ebenso bedeutsam im Hinblick auf die Fachkräftesituation ist neben der Bevölkerungsentwicklung die Altersstruktur. Die **Jugend-Alter-Relation** ist zwar im Vergleich zu 2021 in dem Gebiet des Fachkräftebündnisses rückläufig (- 3,1), jedoch weist sie nach wie vor ein vergleichsweise **günstiges Bild** auf: auf 100 Personen über 54 Jahre entfallen 73,4 unter 25-Jährige (NDS: 64,8; D: 64,3). Es gibt jedoch **flächendeckend kein ausreichendes Potenzial an jungen Menschen** zur Deckung des aktuellen und künftigen Arbeitskräftebedarfs der Unternehmen. Deutlich wird dies bei der Betrachtung der regionalen Unterschiede, die nach wie vor sehr groß sind: In den Landkreisen Cloppenburg und Vechta erreicht die Jugend-Alter-Relation Werte von 90,9 bzw. 89,3, in den Landkreisen Diepholz und Ammerland sind es dagegen nur knapp über 60 unter 25-Jährige auf 100 Personen über 54 Jahre (60,8 bzw. 61,2).

Auch der Anteil älterer Beschäftigter (55 Jahre und älter) gibt Hinweise auf einen möglichen zukünftigen Fachkräftebedarf. Mit einem Anstieg um 2,4 % gegenüber 2021 auf 23,2 % gleicht dieser dem gesamtdeutschen Durchschnitt und liegt weiterhin nur leicht unter dem niedersächsischen Durchschnitt (23,9 %). Dies hat zur Folge, dass in den kommenden Jahren weiter mit größeren Abgängen insbesondere auch von gut qualifizierten und langjährig erfahrenen Beschäftigten zu rechnen ist, die **einen großen Ersatzbedarf seitens der Unternehmen** zur Folge haben könnten. Die regionalen Unterschiede sind in diesem Bereich weniger groß: die drei Teilregionen liegen alle auf vergleichbarem Niveau und die Werte auf Ebene der Gebietskörperschaften schwanken zwischen 20 % in der Stadt Osnabrück und 25,6 % im Landkreis Diepholz.

Für die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und die künftige Fachkräftesituation spielt daher die Duale Ausbildung eine wichtige Rolle. Die **Ausbildungsquote** (Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist im Vergleich zu 2021 zwar um 0,6 % leicht zurückgegangen, erweist sich aber mit einem Wert von **5,5 % in der gesamtregionalen Betrachtung als überdurchschnittlich** (NDS: 5 %; D: 4,5 %). Zwischen den Teilregionen existieren diesbezüglich weiterhin nur geringe Abweichungen (Teilregion „Nord“: 5,7 %; „Mitte“: 5,3 %; „Süd“: 5,4 %). Und auch auf den Ebenen der Gebietskörperschaften sind die Unterschiede nicht erheblich. Einfluss auf die Ausbildungsquote hat neben dem Ausbildungsangebot, das v. a. auf unterschiedliche Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen sowie die konjunkturelle Lage und die Arbeitsmarktsituation zurückzuführen ist, die Nachfrage nach Ausbildungsstellen. Angesichts der demografischen Entwicklung und der festzustellenden generellen Abkehr von der Dualen Ausbildung zugunsten vermeintlich höherwertiger Bildungsabschlüsse ist mit einem Nachwuchsmangel in nahezu allen Bereichen zu rechnen, der in besonderer Weise KMU betrifft - bspw. im Handwerk, aber auch im Handel und im Hotel-/Gaststättenbereich. Daher ist es von immer größerer Relevanz, die **Attraktivität des dualen Ausbildungssystems** sowohl im Hinblick auf die auszubildenden Betriebe als auch potenzielle Auszubildende **langfristig zu sichern**.

Obwohl sich die demografische Entwicklung erst innerhalb der nächsten Jahre vollständig auf den deutschen und auch den niedersächsischen Arbeitsmarkt auswirken wird, ist die **Fachkräftesituation bereits zum jetzigen Zeitpunkt angespannt**. Denn seit Beginn der 2020er-Jahre verlassen die sog. „Babyboomer“ den Arbeitsmarkt, welche nach heutigen Maßstäben die letzte geburtenstarke Generation waren. **Der Fachkräftemangel** zieht sich mittlerweile **quer durch alle Branchen** und zusätzlich sind neue Herausforderungen dazu gekommen.

Gemäß Statistik (nach Vakanzzeiten von gemeldeten Arbeitsstellen) und den Erfahrungen der Fachkräftebündnis-Partner betrifft dies vor allem folgende Wirtschafts-/Berufsbereiche:

- **Technische Berufe**
(u. a. Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe, Informatik- und andere Informations- und Kommunikationstechnologien-Berufe)
- **Baubereich**
(u. a. Hoch- und Tiefbauberufe, (Innen-)Ausbauberufe, Metallbau, Kunststoffherstellung und -verarbeitung)
- **Logistik / Mobilitätswirtschaft**
(u. a. Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten)
- **Lebensmittel- und Agrarsektor**
- **Sozialwirtschaft**
(u. a. Gesundheits-, Pflege- sowie Erziehungsberufe)

Eine große Fachkräftelücke besteht in Niedersachsen insbesondere aktuell im Bereich der Sozialberufe. Zusätzlich besteht die Herausforderung, dass die demografische Entwicklung der Bevölkerung zu einem steigenden Bedarf an Fachkräften in der Pflege sowie bei den Gesundheitsfachberufen führen wird.

Darüber hinaus sollen auch die von der Corona-Pandemie und vom Ukraine-Krieg besonders betroffenen Branchen in den Blick genommen werden. Der Fachkräftemangel wird sich auch hier weiterhin verschärfen, u. a. dadurch, dass während der Corona-bedingten Schließungen viele Betriebe (z. B. das Gastgewerbe) ihre Mitarbeiter an andere Branchen verloren haben.

Fachkräftepotenzial

Die aktualisierte Analyse des Arbeitsmarktes und der Fachkräftesituation zeigt, dass der bereits im Jahr 2021 beschriebene **Wettbewerb um Fachkräfte** weiter zunehmen wird. Relevante Ansatzpunkte sind weiterhin insbesondere die **vorhandenen Fachkräftepotenziale**, die es **bestmöglich zu nutzen** gilt. Im folgenden Abschnitt werden ausgewählte mögliche (ungenutzte) Arbeitskräftepotenziale beispielhaft betrachtet. Diese und weitere können Anknüpfungspunkte für die weiteren Aktivitäten im Rahmen des Fachkräftebündnisses sein.

Bereits in der Überarbeitung bzw. Aktualisierung der Strategie in den vergangenen Jahren ist das **Potenzial zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen** beschrieben worden. Tatsächlich konnte die Beschäftigung von Frauen im Gebiet des Fachkräftebündnisses Nordwest auch weiterhin gesteigert werden und liegt aktuell bei 58,9 % und damit leicht über dem niedersächsischen (58,1 %), aber unter dem bundesweiten Durchschnitt (59,2 %). Dass hier weiterhin ein wichtiges Potenzial besteht, zeigt die Tatsache, dass die Beschäftigungsquote aller Erwerbspersonen insgesamt bei 63,5 % liegt (s. o.).

Zudem sind auf Ebene der Gebietskörperschaften zum Teil deutliche Unterschiede zu erkennen, wengleich die Werte in der gesamten Region gestiegen sind. Beispielweise bestehen im Landkreis Cloppenburg (58,7 %) oder in den kreisfreien Städten Delmenhorst, Oldenburg und Osnabrück (50,5 %, 55,5 % bzw. 55,4 %) weiterhin größere Potenziale, wobei immer auch geschlechtsspezifische Berufs- und Branchenpräferenzen sowie spezifische Beschäftigungssegmente und der Branchenmix einer Region zu beachten sind.

Auch das **Potenzial zukünftiger Fachkräfte** ist in der Strategie bislang immer benannt. Trotz eines leichten Rückgangs um 0,1 % gegenüber 2021 ist die Bevölkerung im Gebiet des

Fachkräftebündnisses Nordwest mit einem Anteil unter 25 Jahren von 26 % immer noch relativ jung (NDS: 24,6 %; D: 24,2 %). Hier sind es allerdings insbesondere die Landkreise Cloppenburg und Vechta (29,1 % und 28,7 %), die deutlich überdurchschnittliche Werte aufweisen. Alle übrigen Landkreise und Städte besitzen nur leicht über- und teilweise auch unterdurchschnittliche Anteile der Bevölkerung unter 25. Das in weiten Teilen nur begrenzt vorhandene Potenzial der jungen Bevölkerung ist in Anbetracht der zusätzlich festzustellenden generellen Abkehr von der Dualen Ausbildung ein starkes Argument dafür, dieses möglichst effektiv zu nutzen und weiterhin einen **Schwerpunkt im Bereich Duale Ausbildung** zu setzen.

Ein Ansatzpunkt im Bereich des endogenen Potenzials besteht nach wie vor auch in der **Förderung von Beschäftigung im höheren Alter**, auch weil viele Ältere häufig gut und langjährig qualifiziert sind. Die Beschäftigungsquote der Älteren (55 bis 65 Jahre) gibt dabei Hinweise auf spezifische Potenziale in dieser Altersgruppe. Der Anteil der SV-Beschäftigten über 55 in der Region ist im Vergleich zu 2021 um 0,5 % leicht angestiegen und mit einem Wert von 57,6 % leicht überdurchschnittlich (NDS: 55,6 %). Dabei bestehen allerdings große Unterschiede zwischen den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten – weniger zwischen den Teilregionen: Während bspw. in den Städten Delmenhorst und Oldenburg sowie in dem Landkreis Cloppenburg die Beschäftigungsquote der Älteren nur 52,9 %, 54,9 % bzw. 55,1 % beträgt, gehen im Landkreis Vechta 62,3 % in dieser Altersgruppe einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Insgesamt besteht hier ein (wenn auch begrenztes) Potenzial, das im Fachkräftebündnis Berücksichtigung finden soll.

Angesichts der negativen natürlichen Bevölkerungsentwicklung bietet **Zuwanderung aus dem In- und Ausland** die Chance, das endogene Fachkräftepotenzial zu ergänzen. Die Wanderungsbilanz hat sich in den vergangenen Jahren in der Region deutlich verbessert, wobei das Wanderungssaldo der 18 bis unter 25-Jährigen – als Indikator für das Arbeits- und Ausbildungsangebot einer Region – im Vergleich zu 2021 um 4,9 % auf 3,1 % gesunken ist. In Niedersachsen weist das Gebiet des Fachkräftebündnisses Nordwest aber ein **positives Wanderungssaldo** auf (NDS: 2,8 %). Vor allem die kreisfreien Städte Oldenburg und Osnabrück profitieren von den Wanderungsbewegungen junger Menschen (10 % bzw. 10,7 %) und heben sich damit deutlich von den Landkreisen ab. Gründe für die Steigerung in den Städten sind im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum neben der Außen- insbesondere die Binnenwanderung durch Studierende und Berufseinsteiger.

Auch die Fluchtmigration, aktuell insbesondere im Kontext des Ukraine-Krieges, bietet Potenzial zur Verringerung des Fachkräftemangels. Indikator hierfür ist die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, welche zwischen den Teilregionen kaum variiert (Teilregion „Nord“: 3.036, Teilregion „Mitte“: 3.322, Teilregion „Süd“: 3.006). Die Erfahrungen der Arbeit der vergangenen Jahre zeigen allerdings, dass hier erhebliche Integrationsanstrengungen unternommen und individuelle Lösungen entwickelt werden müssen. Auch weil die künftige Entwicklung dieser Form der Zuwanderung wenig kalkulierbar ist und i. d. R. mehrere Jahre für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aufgewendet werden müssen, bietet zusätzlich gezielte **Zuwanderung bspw. aus anderen Regionen Deutschlands, dem EU-Ausland** bzw. mithilfe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes aus den **Nicht-EU-Ländern** ein Potenzial für den Arbeitsmarkt.

Potenziale zur Fachkräftesicherung werden damit vor allem über folgende Maßnahmen gesehen:

- **Steigerung der Frauenerwerbstätigenquote**
- **Schaffung von Berufsperspektiven für junge Menschen**
- **Förderung der Beschäftigung im Alter**
- **Ausschöpfung der Zuwanderungspotenziale**

Darüber hinaus wird als **weiteres Fachkräftepotenzial** die Integration von Menschen bzw. Personengruppen benannt, die bislang an der Teilhabe an Arbeit ausgeschlossen sind. Dazu zählen bspw. Menschen mit Vermittlungshemmnissen auf dem 1. Arbeitsmarkt, sozial Benachteiligte, Lernschwache oder Menschen mit Handicaps. Weiterhin sollen zudem auch Rückkehrwillige, Hochschulabsolventen oder Studienaussteiger in den Blick genommen werden.

2. Überblick über bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung

Im Rahmen des Strategieentwicklungsprozesses 2015 wurde eine umfassende Erhebung der bestehenden Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region entlang der 13 Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative Niedersachsen vorgenommen. Die Analyse verdeutlichte zwar, dass bereits eine Vielzahl und ein breites Spektrum an Angeboten und Leistungen in der Region existierte, jedoch bot diese aufgrund der kleinteiligen Struktur keine übersichtliche Darstellung.

Mit Blick auf die konkrete Arbeit des Bündnisses und insbesondere zur Vermeidung von Doppelstrukturen erschien daher eine an den künftigen Handlungsfeldern orientierte, kompakte Analyse daher geeigneter. Zur Ermittlung der existierenden Angebote in der Region wurde im Vorfeld der Neuschreibung der Strategie im Jahr 2021 eine entsprechende Abfrage bei den Bündnispartnern vorgenommen. Diese wurde im Zuge der aktuellen Überarbeitung auf Gültigkeit und Vollständigkeit von den Bündnismitgliedern überprüft. Einen Gesamtüberblick über die existierenden Angebote und Leistungen bietet die ausgearbeitete Excel-Datei (s. Anlage 6). Hierin werden die Angebote mit einer Kurzbeschreibung näher vorgestellt. Im Folgenden sind **ausgewählte Aktivitäten anhand der künftigen Handlungsfelder** tabellarisch dargestellt, zu denen in der o. g. Excel-Tabelle vertiefende Informationen zu finden sind:

HANDLUNGSFELDER (HF)	AUSGEWÄHLTE AKTIVITÄTEN
HF 1: STÄRKUNG DER DUALEN AUSBILDUNG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsinitiative Ammerland ▪ Daumen hoch für Ausbildung ▪ Ausbildungsregion Osnabrück ▪ Ausbildungsbotschafter/in ▪ taff (technische ausbildung für fachkräfte) – Triales Ausbildungssystem mit überbetrieblichem Ausbildungsnetzwerk
HF 2: FÖRDERUNG DER FAMILIENFREUNDLICHKEIT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FAB FOUR – Familienzentrierte, aufsuchende Beratung ▪ Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft im Oldenburger Münsterland ▪ Verbund familienfreundlicher Unternehmen ▪ Projekt LILA (Lebensweltorientierte Integrationsarbeit mit langzeitarbeitslosen Familien) ▪ Diverse Angebote durch die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA)
HF 3: GEWINNUNG UND BINDUNG VON FACHKRÄFTEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachkräftekampagne Typisch Osnabrück ▪ Aktivitäten im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ▪ Willkommenslotsen ▪ Eingliederungszuschuss

	<ul style="list-style-type: none"> Website „Moin in Oldenburg“ als Informationsangebot für Fachkräfte (www.moin-in-oldenburg.de)
HF 4: ZUKUNFTSORIENTIERTE WEITERBILDUNG VON BESCHÄFTIGTEN UND ARBEITSSUCHENDEN	<ul style="list-style-type: none"> Lebensmitteltechnikum des Landkreises Cloppenburg Projekt „MehrWert – Weiterbildungsverbund im ländlichen Raum“ Berufsberatung im Erwerbsleben / Arbeitsmarkt-/Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber Gewerkepass Transformationslotse/in
HF 5: SICHERUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS IN SCHWERPUNKT- UND ZUKUNFTSBRANCHEN	<ul style="list-style-type: none"> Wissenswerkstatt Metropolregion Nordwest Gesundheitsregionen IT-Netzwerk „Technology crafted in Oldenburg“ (TECIOL) Pflegeoffensive Kompetenzzentrum Landmaschinentechnik Handwerk
HF 6: UNTERSTÜTZUNG VON ZUKUNFTSTHEMEN MIT FACHKRÄFTEBEZUG	<ul style="list-style-type: none"> Innovationsberatung und Technologietransfer Regionale Initiative „Digitale Schlüsseltechnologien“ Initiative „Handwerk goes digital“ Kompetenzen über Künstliche Intelligenz aufbauen (KomKI) KI-Campus der Universität Osnabrück und Copenrath INNOVATION Centre Osnabrück

Abbildung 2: Tabellarische Darstellung ausgewählter fachkräftebezogener Aktivitäten in der Region

3. Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

Mit Blick auf die festgelegten Ziele und Schwerpunkte der in den vergangenen Jahren überarbeiteten und aktualisierten Fachkräftestrategie lässt sich feststellen, dass die formulierten Handlungsfelder **weiterhin Bestand** haben. Grundlage hierfür bilden die aktualisierte Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und Fachkräftebedarfs, eine Abfrage bei den Bündnispartnern zur künftigen Ausgestaltung der Fachkräftestrategie sowie die Erfahrungen aus den vergangenen neun Jahren der Zusammenarbeit.

Infolgedessen und unter Berücksichtigung der bislang in der Förderperiode 2021-2027 geförderten Vorhaben (s. Abbildung 3) und der Schwerpunkte im Rahmen des Programms „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ sind keine inhaltliche „Feinjustierungen“ bzw. Änderungen erforderlich.

Aus der Gegenüberstellung der bislang in der aktuellen Förderperiode **20 geförderten Vorhaben** mit den Fördergegenständen geht hervor, dass eindeutiger Fokus auf der Umsetzung von Strukturmaßnahmen (13) liegt und diese einen **direkten bzw. indirekten Beitrag zu allen Handlungsfeldern** leisten, wenngleich jedes Projekt zunächst nur einem Handlungsfeld mit direktem Bezug zugeordnet wird. In der aktuellen Förderperiode tragen auch sechs Qualifizierungsmaßnahmen zur Zielerreichung des Handlungskonzepts bei. Die im Vergleich zur vergangenen Förderperiode erhöhte Anzahl an Qualifizierungen lässt sich darauf zurückführen, dass das bisherige ESF-Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit“ nicht fortgeführt wurde. Die Förderungen für Weiterbildungsmaßnahmen wurden hingegen bisher aufgrund einer Vielzahl an bestehenden Regelinstrumenten wie bspw. das Qualifizierungschancengesetz und das Weiterbildungsgesetz (seit 01.04.2024) der

Die nachfolgende Abbildung visualisiert die Gesamtstrategie des regionalen Fachkräftebündnisses Nordwest mit den Zielen und inhaltlichen Schwerpunkten für den Zeitraum 2024-2027. Das übergeordnete Leitziel besteht weiterhin in der **nachhaltigen Sicherung und Verbesserung der Fachkräftebasis in der Region**. Der Aufbau gemeinsamer Steuerungsstrukturen, eines der ursprünglich formulierten Entwicklungsziele, ist in den vergangenen Jahren bereits weitestgehend erfolgt. Schwerpunkt soll nun sein, diese **Strukturen in der Region bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und nachhaltig zu etablieren**. Kern der Arbeit im Fachkräftebündnis wird es weiterhin sein, gemeinsam **spezifische Strategien und Lösungsansätze für die Region zur Fachkräftesicherung** zu entwickeln, zu erproben und zu etablieren.



Abbildung 4: Ziele und inhaltliche Schwerpunkte des Regionalen Fachkräftebündnisses Nordwest

Demnach bilden die **sechs Handlungsfelder** mit den jeweiligen Zielen den spezifischen regionalen Handlungsbedarf ab und dienen dem Fachkräftebündnis als Orientierungsrahmen für die Entwicklung und Umsetzung von Fachkräfteaktivitäten im Rahmen des Bündnisses.

Zusätzlich orientiert sich das Handlungskonzept an den **fünf Handlungsfeldern der Fachkräfteinitiative Niedersachsen**, sodass eine enge Verzahnung mit der landesweiten Fachkräfteinitiative gegeben ist und somit ein Beitrag zur Umsetzung der Ziele auf regionaler Ebene geleistet wird. Die Strategiematrix in Abbildung 5 verdeutlicht, dass alle fünf Handlungsfelder durch die Handlungsfelder des Regionalen Fachkräftebündnisses Nordwest abgedeckt werden.

Handlungsfelder Regionales Fachkräftebündnis Nordwest	Fünf Handlungsfelder der FKI Niedersachsen				
	1. Berufliche Ausbildung stärken	2. Weiterbildung von Beschäftigten zielgerichtet ausbauen	3. Inländische Potenziale noch stärker nutzen	4. Zuwendung sowie Anerkennungs- und Willkommenskultur gestalten	5. Arbeitsqualität, Arbeitskultur und Beschäftigungsfähigkeit sichern
1. Stärkung der dualen Ausbildung - Sicherung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems - Schaffung von Ausbildungsperspektiven für benachteiligte Zielgruppen	●		●	●	
2. Förderung der Familienfreundlichkeit - Quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen - Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf			●		●
3. Gewinnung und Bindung von Fachkräften - Entwicklung und Bindung des endogenen Fachkräftepotenzials - Rekrutierung von Fachkräften aus Deutschland und dem Ausland	●	●	●	●	
4. Zukunftsorientierte Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden - Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifische Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte - Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifische Qualifizierungsangeboten für Arbeitssuchende		●	●	●	●
5. Sicherung des Fachkräftebedarfs in regionalen Schwerpunkt- und Zukunftsbranchen - Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für regionale Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf - Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Hinblick auf Zukunftsbranchen in der Region	●	●			●
6. Unterstützung von Zukunftsthemen mit Fachkräftebezug - Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen und Institutionen zu Zukunftsthemen mit Fachkräftebezug - Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungen zu Zukunftsthemen		●			●

Abbildung 5: Gegenüberstellung der Handlungsfelder der FKI Niedersachsen mit den Handlungsfeldern des Regionalen Fachkräftebündnisses Nordwest

Im nächsten Abschnitt werden die Handlungsfelder unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen und den Erfahrungen aus der Zusammenarbeit der vergangenen neun Jahre genauer erläutert.

4. Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region

Das Handlungskonzept erläutert die formulierten Handlungsfelder inkl. der entsprechenden Handlungsfeldziele und beschreibt somit den inhaltlichen Kern der zukünftigen Arbeit des Fachkräftebündnisses. Um einen Beitrag zur Umsetzung der Ziele und inhaltlichen Schwerpunkte der Fachkräftestrategie zu leisten, wird vom Fachkräftebündnis Nordwest angestrebt, in allen drei geplanten Fördergegenständen der Richtlinie Maßnahmen zu verwirklichen. Mit Blick auf die Erfahrungen aus den vergangenen Jahren soll der Fokus insbesondere auf den Strukturprojekten zur Fachkräftesicherung liegen.

Auch um Doppelungen zu vermeiden und die wichtigsten inhaltlichen Aspekte in einem Dokument zusammenzufassen, hat das Fachkräftebündnis Nordwest das Handlungskonzept erneut in die Fachkräftestrategie integriert.

Handlungsfeld 1: Stärkung der dualen Ausbildung

Insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) fällt es immer schwerer, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Ausschlaggebend hierfür ist die demographische Entwicklung und die

anhaltende Tendenz zugunsten höherer Bildungsabschlüsse. Angesichts dessen ist es wichtig, sowohl die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems zu sichern als auch benachteiligte Zielgruppen in die Berufsbildung zu integrieren.

→ **Sicherung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems**

Als ein bedeutendes Element für die Qualifizierung von kommenden Fachkräften hat sich die Duale Ausbildung als ein zentrales Thema im Fachkräftebündnis etabliert, das in der Vergangenheit bereits mit mehreren konkreten Maßnahmen hinterlegt wurde, bspw. durch:

- Digitale Lernallianzen in den Landkreisen Diepholz und Cloppenburg, *Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft, Wirtschafts- und Servicegesellschaft des Cloppenburger Handwerks*
- Karriere Duale Ausbildung, *Oldenburgische Industrie- und Handelskammer*
- ViP - Vorbereitet ins Praktikum, *Handwerkskammer Oldenburg*
- Ausbildungsbotschafter goes green, *Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim*

Aufgrund der Bedeutung und der Potenziale wird auch weiterhin ein zentraler Schwerpunkt in der Arbeit des Bündnisses auf der Sicherung des dualen Ausbildungssystems liegen. Der Fokus liegt insbesondere auf Branchen mit einem hohen Nachwuchsmangel. Entgegengewirkt werden soll dem insbesondere durch das frühzeitige und systematische Heranführen von jungen Menschen im Übergang Schule – Beruf an die berufliche Ausbildung. Mithilfe von verschiedenen Maßnahmen sollen die jungen Menschen zielgruppengerecht angesprochen und konkret in Aktivitäten eingebunden werden. Hierzu zählt bspw. der Ausbau und die Etablierung von Präsenz- und Onlineangeboten der beruflichen Orientierung speziell für regionale Branchen mit akutem Fachkräftemangel. Ziel ist dabei v. a., wieder mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung zu gewinnen. Explizit sollen zudem auch die Eltern und Lehrkräfte adressiert sowie Studien- bzw. Ausbildungsumsteiger/-abbrecher rekrutiert werden. Zur Sicherung der Attraktivität und Qualität der dualen Ausbildung werden außerdem Maßnahmen angestrebt, die sich an die ausbildenden Betriebe richten und die Aktivitäten der verschiedenen Bündnispartner gezielt ergänzen. Darüber hinaus soll die Zusammenarbeit von Unternehmen und berufsbildenden Schulen gefördert werden.

→ **Schaffung von Ausbildungsperspektiven für benachteiligte Zielgruppen**

Um die offenen Ausbildungsstellen der regionalen Arbeitgeber zu besetzen und die künftige Fachkräftesituation zu verbessern, stellt aus Sicht der Mitglieder die Schaffung von Ausbildungsperspektiven für benachteiligte Zielgruppen weiterhin ein Kernelement der Bündnisarbeit dar. Viele benachteiligte Jugendliche in der Region haben Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Aufgabe soll es daher sein, durch die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Gestaltung von Ausbildungsformaten die Hemmnisse auf Seiten der benachteiligten Zielgruppe zu beseitigen, z. B. durch Sprachkurse, Teilzeitausbildungen, technische Lösungen bei Menschen mit Handicaps.

In der Vergangenheit wurden bereits verschiedene Maßnahmen in der Region umgesetzt, die dazu beitragen, benachteiligte Zielgruppen bei der Integration in der Ausbildungsmarkt zu unterstützen. Im Vordergrund stehen insbesondere die geförderten Vorhaben von „pro:connect“, welche die Zielgruppe der Geflüchteten und Migranten adressieren.

Die Erfahrungen der Akteure im Bündnis zeigen, dass hier weiterhin erhebliche Integrationsanstrengungen unternommen und individuelle Lösungen entwickelt werden müssen. Parallel sollen aber auch Ausbildungs-/Berufsmöglichkeiten für weitere benachteiligte Zielgruppen geschaffen werden, die bislang von einer Teilhabe an Arbeit ausgeschlossen sind, bspw.:

- Menschen mit Vermittlungshemmnissen auf dem 1. Arbeitsmarkt
- Sozial benachteiligte Personen
- Lernschwache Jugendliche
- Menschen mit Handicaps

Aufgebaut werden soll dabei auf den mehrjährigen Erfahrungen und Lösungsansätzen aus der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, die bedarfs- bzw. zielgruppengerecht übertragen werden sollen.

Handlungsfeld 2: Förderung der Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit leistet nicht nur einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern trägt ebenso zur Bindung von erwerbsfähigen Eltern an das Unternehmen bei. Demnach stellt die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf einen wesentlichen Faktor zur Fachkräftegewinnung und -sicherung dar.

→ Quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

In den vergangenen drei Jahren konnte die Beschäftigung von Frauen im Gebiet des Fachkräftebündnisses zwar gesteigert werden, jedoch besteht mit Blick auf die Beschäftigungsquote aller Erwerbspersonen hierin weiterhin ein wichtiges Potenzial. Bislang konnte mit dem Projekt „Qualifizierung für Alleinerziehende und Berufsrückkehrer (QUAB)“ nur eine einzige Maßnahme mit direktem Bezug zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen umgesetzt werden. Ein weiteres Projekt mit indirekten Anknüpfungspunkten ist bspw. „Finden und Binden – Nachwuchsförderung in der Pflege 2.0“, die mithilfe von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zur Stärkung der Wiedereingliederung von Frauen in die Pflege beitragen wollen.

Nachdem die Auswirkungen der Corona-Pandemie zunächst den Beschäftigungsaufbau von Frauen gestoppt haben, steigt die Beschäftigung bei Frauen in der Zwischenzeit wieder an. Nichtsdestotrotz sind weiterhin intensive und innovative Maßnahmen zur Erschließung der nicht ausgeschöpften Arbeitsmarktpotenziale erforderlich. Neben der Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen („Familienfreundlichkeit“) ist aber auch das Aufzeigen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere für eine gewerblich-technische Ausbildung von Relevanz.

Durch die Beteiligung der „Kordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“ sind das notwendige Know-how und die Erfahrungen im Bündnis vorhanden, weitere bedarfsorientierte Maßnahmen zu entwickeln und die Interessen der Zielgruppe im Gesamtprozess zu berücksichtigen. Ansatzpunkte bieten sich bspw. über Beratungs- und Qualifizierungsangebote, alternative Ausbildungsformen sowie über flexible Betreuungsangebote und Arbeitszeitmodelle. Angesichts einer großen Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen bietet auch die Anhebung der Arbeitszeit weiterhin ein großes Potenzial.

→ Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Um eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu ermöglichen, ist es von großer Bedeutung insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Durch die

zunehmende Bedeutung der pflegenden Angehörigen wurde auf Anregung der Bündnismitglieder der Bereich „Pflege“ explizit in das Handlungsfeldziel mit aufgenommen. Aufgrund der Herausforderung für pflegende Angehörige und der zunehmenden Bedeutung von Freizeit und Familie bei der jüngeren Generation sieht das Fachkräftebündnis nach wie vor großen Handlungsbedarf bei der Vereinbarkeit dieser Themen. Hierbei sollen nicht ausschließlich die Frauen in den Blick genommen werden, sondern im Sinne der Gleichstellung auch die Zielgruppe der Männer, die ebenfalls einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf leisten können.

Anknüpfungspunkte für Maßnahmen auf Seiten der Arbeitgeber werden von den Bündnispartnern insbesondere durch eine Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen gesehen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang bspw. die Schaffung von besseren Strukturen für erwerbsfähige Eltern wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- oder Telearbeit-Modelle und der Ausbau der Mitarbeiterbindung bei Beschäftigungsunterbrechung. Einzelne Maßnahmen wurden im Rahmen des Kooperationsprojekts der Wirtschaftsförderungen in der Teilregion „Nord“ bereits entwickelt und erprobt. Auch im Projekt „Arbeitgeberattraktivität im Handwerk“ werden Inhalte zu Arbeitszeitmodellen hin zu einem familienfreundlichen Arbeitgeber thematisiert. Zukünftig soll hierauf auch weiterhin ein Fokus gelegt werden, um Unternehmen zu unterstützen, attraktivere Rahmenbedingungen zu schaffen und somit die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sicherzustellen. Darüber hinaus kommt der Sicherstellung eines verlässlichen Angebots sowohl im Bereich Pflege als auch bei der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern sowie für eine Unterstützung im Haushalt eine hohe Bedeutung für die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu, deren Lebensläufe nach wie vor von einem höheren Anteil an Care-Arbeit in den Familien geprägt ist.

Handlungsfeld 3: Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Um den Fachkräftebedarf von Unternehmen branchenübergreifend decken zu können, soll das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser genutzt und gehalten, bislang unzureichend am Arbeitsmarkt vertretene Gruppen aktiviert sowie der Zuzug von Menschen aus dem In- und Ausland weiterhin unterstützt werden. Erreicht werden soll dies u. a. durch die Darstellung der Region als attraktiver Arbeits- und Lebensraum nach innen und außen.

→ Entwicklung und Bindung des endogenen Fachkräftepotenzials

Eine bestmögliche Ausschöpfung des endogenen Fachkräftepotenzials, d. h. des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials in der Region, wird von den Mitgliedern des Fachkräftebündnisses Nordwest weiterhin als effektivste Lösung zur langfristigen Deckung des Fachkräftebedarfs gesehen. Als endogene Potenziale werden u. a. Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende verstanden, die auch bereits in den Handlungsfeldern 1 und 2 als wichtige Zielgruppen beschrieben werden. Ziel ist es demnach, diese Personengruppen mit gezielten Maßnahmen an die Region zu binden und somit Bildungsabwanderungen in andere Regionen zu minimieren. Zudem soll das Potenzial der bislang unzureichend am Arbeitsmarkt vertretenen Gruppen wie z. B. Langzeitarbeitslose, Geflüchtete und Menschen mit Behinderungen bestmöglich genutzt werden, um weitere Fachkräfte für die Region zu gewinnen. Darüber hinaus stellen Rentner ein weiteres Fachkräftepotenzial dar, indem sie einer bezahlten Beschäftigung im Rentenalter nachgehen und somit dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Neben dem vor Ort ansässigen Potenzial sollen aber auch Fachkräfte nach dem Studium oder der Ausbildung wie auch Studienaussteiger zur Rückkehr in die Region motiviert werden. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Abwanderung junger Menschen und Fachkräften sowie der Alterung der Bevölkerung ist ein wesentlicher Faktor zur Gewinnung und Bindung dieses Potenzials, die Steigerung der Attraktivität der Region, des Bekanntheitsgrads der Unternehmen und der Möglichkeiten gegenüber Fachkräften.

→ **Rekrutierung von Fachkräften aus Deutschland und dem Ausland**

Ergänzend zu den endogenen Fachkräftepotenzialen soll auch mithilfe von Zuwanderungen von Fachkräften aus anderen Regionen Deutschlands und dem Ausland eine Verbesserung der Fachkräftesituation in der Region erreicht werden. Berücksichtigt werden soll dabei der regionale Bedarf, d. h. die vom Fachkräfteengpass besonders betroffenen Branchen. Erleichtert wird die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften außerhalb der EU nach Deutschland durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches neue bzw. vereinfachte Möglichkeiten mit Blick auf die Anwerbung und Einstellung von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern eröffnet. Diese sollen im Rahmen des Fachkräftebündnisses stärker genutzt werden.

Ansatzpunkte für die Rekrutierung von Fachkräften aus anderen Regionen sind u. a. die Verbesserung der überregionalen und ggf. internationalen Vermarktung der Region als attraktiver Standort für Leben und Arbeiten sowie die Schaffung von Willkommensdienstleistungen und -kultur in der Region. In der Vergangenheit wurden diesbezüglich auch bereits im Rahmen des Kooperationsprojektes der Wirtschaftsförderungen in der Teilregion „Nord“ verschiedene Regionalmarketing-Angebote erprobt, die auch Unternehmen bei der Personalakquise nutzen können. Zudem hat die Stadt Osnabrück ein Welcome & Connect Center eingerichtet, das als zentrale Beratungs- und Erstanlaufstelle für Fachkräfte aus dem In- und Ausland fungiert. Des Weiteren kann auf den Erfahrungen der Adelante-Projekte aufgebaut werden, mit denen junge bereits gut ausgebildete Spanier mit Anpassungsqualifizierungen so weitergebildet werden, dass sie der Region uneingeschränkt zur Verfügung stehen.

Die vielfältigen Erfahrungen aus den geförderten Projekten sollen genutzt werden, um auch künftig gezielte Aktivitäten zur Rekrutierung von Fachkräften aus Deutschland und dem Ausland zu entwickeln und zu implementieren.

Handlungsfeld 4: Zukunftsorientierte Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden

Aufgrund der digitalen Entwicklung und des Strukturwandels verändern sich zunehmend die Ansprüche an Kenntnisse und Kompetenzen von Beschäftigten und Arbeitssuchenden. Attraktive Karrierewege und gute Weiterbildungsmöglichkeiten tragen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie auch zur langfristigen Fachkräftesicherung in den Unternehmen bei.

→ **Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte**

Der demografische Wandel erfordert Bildungsreformen und lebenslanges Lernen, womit die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten weiterhin ein zentrales Thema mit steigender Bedeutung ist. Insbesondere vor dem Hintergrund der fortschreitenden digitalen Transformation in der Arbeitswelt und des Strukturwandels sind zukünftig mehr Weiterbildungen erforderlich, um das

Potenzial der Beschäftigten bestmöglich zu entfalten und als Unternehmen innovations- und wettbewerbsfähig zu bleiben. Ein zentraler Ansatzpunkt gegen den Fachkräftemangel wird daher weiterhin in der Erhaltung und Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der (alternden) Belegschaften gesehen. Neben Weiterbildungen sind insbesondere auch Umqualifizierungen von Interesse, um auf die veränderten Kompetenzanforderungen zu reagieren, ohne wertvolles Unternehmens-Know-how zu verlieren. Demnach wird hierdurch ein Beitrag zur Fachkräftebindung, aber auch für andere Betriebe zur Fachkräftegewinnung geleistet. Darüber hinaus ist der Wissenstransfer in Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels wichtiger denn je. Für Organisationen ist es entscheidend, ihr Wissen zu bewahren und ebenso innerhalb dieser weiterzugeben. Dies kann mittels Schulungen, Mentoring oder einfach durch Gespräche geschehen.

Aus Sicht der Bündnismitglieder bietet das „Megathema“ Digitalisierung die Möglichkeit bzw. bringt die Notwendigkeit mit sich, bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote sowohl für Beschäftigte als auch Führungskräfte bzw. Betriebsinhaber zu entwickeln und pilothaft zu erproben. In der vergangenen Förderperiode 2014-2020 wurden jedoch keine Weiterbildungsmaßnahmen über das Fachkräftebündnis Nordwest umgesetzt. Gründe hierfür waren andere Förderinstrumente wie bspw. das damalige ESF-Landesprogramm „Weiterbildung in Niedersachsen (WiN)“ und das Qualifizierungschancengesetz der Agenturen für Arbeit. Aufgrund des aktuell landesweit geöffneten Weiterbildungsaufrufs im Rahmen der regionalen Fachkräftebündnisse erwarten die Bündnismitglieder jedoch vermehrt Anfragen für Weiterbildungsmaßnahmen von Bildungsträgern. Voraussetzung für die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Fachkräftebündnisses ist, dass diese innovativ sind und nicht durch Regelinstrumente der Agentur für Arbeit oder der Jobcenter wie dem neuen Weiterbildungsgesetz (seit 01.04.2024) gefördert werden können. Unterstützt werden sollen daher individuelle, innovative Weiterbildungsangebote, die gezielt erprobt werden können und im Erfolgsfall in die Regelinstrumente übergehen.

Beispielhaft zu nennen ist in diesem Zusammenhang das über das Fachkräftebündnis geförderte Strukturprojekt „Prozessunterstützung digitaler Wandel in der Pflege“. Ziel des Vorhabens ist es, regionale Bedarfe und Rahmenbedingungen zur Digitalisierung in der Pflege zu identifizieren und Lösungen durch zielgerichtete Qualifizierungen des Pflegepersonals aufzuzeigen. Ggf. lassen sich die Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt auch auf andere Gebiete des Fachkräftebündnisses und weitere Branchen übertragen.

Mit Blick auf die stärkere Öffnung von Hochschulen für neue Zielgruppen bietet ggf. auch eine noch engere Zusammenarbeit mit den regionalen Hochschulen Potenzial, passgenaue Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote zu identifizieren bzw. zu entwickeln.

→ **Entwicklung und Implementierung von zielgruppenspezifischen Qualifizierungsangeboten für Arbeitssuchende**

In den zuvor dargestellten Handlungsfeldern werden verschiedene Zielgruppen, wie bspw. bislang unzureichend am Arbeitsmarkt vertretene Personengruppen sowie internationale Fachkräfte benannt, die es gilt, in den Arbeitsmarkt bestmöglich zu integrieren und somit ungenutzte Fachkräftepotenziale zu erschließen. Erforderlich hierfür sind aus Sicht der Bündnismitglieder bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen. Im Vordergrund stehen daher mit Blick auf die inländischen Arbeitssuchenden Maßnahmen zur Qualifizierung, Stabilisierung und Betreuung – vorrangig zur Unterstützung des

digitalen Wandels und Strukturwandels, um sich mithilfe der arbeitsmarktrelevanten Kenntnisse berufliche Chancen zu eröffnen. Betreffend der arbeitssuchenden internationalen Fachkräfte ist insbesondere die Entwicklung und Implementierung von Qualifizierungs- und Integrationsmodellen für diese Zielgruppe von hoher Relevanz.

Mit dem Projekt „UKR-Quali: Der Weg in den regionalen Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Menschen insb. mit ukrainischem Migrationshintergrund“ und den Adelante-Vorhaben mit erwerbslosen Spaniern konnten in den vergangenen Jahren bereits Qualifizierungsmaßnahmen für spezielle Zielgruppen entwickelt und etabliert werden, die aus den Regelinstrumenten der Arbeitsverwaltung nicht bedient werden können. Nach diesen Erfahrungen sollen auch in den kommenden Jahren in diesem Bereich innovative Maßnahmen entwickelt und mit den etablierten Förderinstrumenten der Agenturen für Arbeit sowie der Jobcenter sinnvoll verknüpft werden, um die regionalen Kapazitäten zur Qualifizierung von Arbeitssuchenden möglichst effektiv und effizient zu nutzen.

Dabei sollen – wie eingangs beschrieben – verstärkt auch Personengruppen Berücksichtigung finden, die bislang nicht angemessen am Berufsleben teilhaben, wie etwa Personen mit Vermittlungshemmnissen auf dem 1. Arbeitsmarkt, Menschen mit Handicaps oder Personen, für die bestehende Qualifizierungsprogramme und Eingliederungshilfen der Arbeitsverwaltung (noch) nicht passen.

Handlungsfeld 5: Sicherung des Fachkräftebedarfs in regionalen Schwerpunkt- und Zukunftsbranchen

Qualifiziertes Personal trägt maßgeblich zum Erfolg eines Unternehmens und somit auch zur wirtschaftlichen Stärke der Region bei. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist daher die Fachkräftegewinnung und -bindung in den regionalen Schwerpunktbranchen, aber auch in den Zukunftsbranchen ein bedeutsamer Faktor, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Ziel ist es daher, die regionale Fachkräftebedarfe zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen dem regionalen Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

→ Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für regionale Branchen mit Fachkräftebedarf

Ergänzend zu den übrigen branchenoffenen Handlungsfeldern soll weiterhin ein Fokus auf der Entwicklung und Umsetzung von gezielten Maßnahmen für die regionalen Branchen gelegt werden. Im Vordergrund stehen hier die durch die Analyse identifizierten Branchen, die besonders vom Fachkräftengpass betroffen sind und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt werden sollen. Hierzu zählen insbesondere:

- Anlagen- und Maschinenbau
- Baugewerbe
- Energiewirtschaft*
- IT-Wirtschaft
- Gesundheits- und Pflegewirtschaft*
- Erziehungswesen
- Kunststoffindustrie
- Logistik (Mobilitätswirtschaft)*
- Land- und Ernährungswirtschaft*

Bei den mit Sternchen (*) gekennzeichneten regionalen Schwerpunktbranchen handelt es sich um die **Spezialisierungsfelder der Regionalen Innovationsstrategie (RIS 3) Niedersachsen für den Zeitraum 2021-2027**. Die **Digitalisierung** und der **Klimaschutzaspekt** finden sich als Querschnittsthemen in allen Branchen wieder und werden entsprechend berücksichtigt. In der Energiewirtschaft und im Logistikbereich ist der Klimaschutzaspekt von besonderer Bedeutung. Aufgrund von zahlreichen Projektumsetzungen in diesem Handlungsfeld wird die Relevanz der branchenbezogenen, regionalen Maßnahmen deutlich (s. Abbildung 3). Zu nennen sind bspw. folgende:

- Energiebildung und Berufe im Nordwesten, *Institut für Ökonomische Bildung gGmbH*
- IT macht Schule – Innovationstransfer Nordwest, *Institut für Ökonomische Bildung gGmbH*
- MIT MINT! – Regionales Strategiekonzept für Frauen in MINT, *Hochschule Osnabrück*
- KURS-Zukunft 2020, *Universität Vechta*
- Pflege Connection 2021 – virtuell & mehr, *Gesundheitswirtschaft Nordwest e. V.*
- Finden und Binden – Nachwuchsförderung in der Pflege 2.0, *GewiNet Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft e. V.*
- Perspektive: Pflegezukunft – Assistenz, Fachkraft, Studium, *Landkreis Vechta*

Die Attraktivität als Arbeitgeber ist maßgeblich für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften und daher ist die Umsetzung von Maßnahmen hinsichtlich guter Arbeit und mitarbeiterorientierter Arbeitskultur in den o. g. Engpassberufen von besonderer Bedeutung. Hierbei nimmt auch eine ausgeglichene Work-Life-Balance einen immer höheren Stellenwert ein und flexible Arbeitszeiten und -orte stellen ein ausschlaggebendes Kriterium für Arbeitgeberattraktivität dar.

Vor allem in den Berufen der Sozialwirtschaft (insb. Gesundheit und Pflege) ist die Qualität der Arbeitsbedingungen ausschlaggebend für die Gewinnung, den Verbleib und die Rückgewinnung von Fach- und Arbeitskräften. Hier gilt es entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um den sich zuspitzenden Personalengpässen zu begegnen sowie einen möglichst langen Berufsverbleib zu ermöglichen.

→ **Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Hinblick auf Zukunftsbranchen in der Region**

Auch die Zukunftsbranchen gilt es bei der Positionierung im Wettbewerb um Fachkräfte zu unterstützen. Aus Sicht der Mitglieder des Fachkräftebündnisses kann es sich bei verschiedensten Wirtschaftsbereichen um Zukunftsbranchen handeln. Deshalb werden hier im Vorfeld keine abschließenden Festlegungen getroffen. Merkmale einer Zukunftsbranche sind jedoch innovative Aspekte und Alleinstellungsmerkmale, welche die Zukunftschancen der jeweiligen Branchen hervorheben. Mit Maßnahmen sollen diese gezielt gefördert und zu neuen Wachstumskernen in der Region entwickelt werden. Dabei sollen die entscheidenden Impulse für Wertschöpfung und Innovationen aus der Region kommen und sich auf bereits vorhandene Potenziale stützen.

Bedeutend ist in diesem Zusammenhang das Bewusstsein und Interesse für Zukunftsbranchen bei jungen potenziellen Fachkräften frühzeitig zu wecken, diese adäquat auszubilden, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, Studienabbrechern neue Perspektiven aufzuzeigen und junge Fachkräfte an die Region zu binden. Für die Innen- und Außendarstellung ist es daher von besonderer Bedeutung, die zukunftssträchtigen Aspekte in den Mittelpunkt zu stellen und gezielt und richtig in die Nachwuchsförderung zu investieren. Denn insbesondere unbesetzte

Ausbildungs- und Arbeitsstellen in hochdynamischen und spezialisierten Zukunftsbranchen führen dazu, dass die wirtschaftliche Entwicklung der Region mittelfristig gehemmt und damit die Wettbewerbsfähigkeit geschwächt wird. In der aktuellen Förderperiode wurde mit dem Projekt „Ausbildungsbotschafter goes green“ bereits ein Beitrag zur Unterstützung der Ausbildungsberufe im Bereich „Mobilitäts- und Energiewende“ geleistet. Dies soll künftig durch ergänzende Maßnahmen auf weitere Zukunftsbranchen ausgeweitet werden.

Handlungsfeld 6: Unterstützung von Zukunftsthemen mit Fachkräftebezug

Im engen Zusammenhang mit den Zukunftsbranchen stehen die Zukunftsthemen wie z. B. Künstliche Intelligenz, die wiederum entsprechende Fachkenntnisse bei den Unternehmen und der Belegschaft erfordern. Gerade für KMU sind die Herausforderungen der Zukunftsthemen durch gemeinsame Lösungen besser zu bewältigen. Dabei sind die Führungskräfte und ihre Mitarbeiter oft auf Beratung und Unterstützung angewiesen.

Anknüpfungspunkte an die beiden nachstehenden Handlungsfeldziele bietet in der aktuellen Förderperiode das Projekt „Transformationshub Osnabrück“, womit u. a. Unternehmen zu Transformationsthemen sensibilisiert sowie entsprechende Beratungs- und Qualifizierungsangebote entwickelt werden.

→ Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen und Institutionen zu Zukunftsthemen mit Fachkräftebezug

Für Arbeitgeber ist es von großer Bedeutung, das Innovationspotenzial des Betriebes zu erkennen und die entsprechenden Zukunftsthemen in die betriebliche Praxis und Organisation zu integrieren. Dabei soll die Sensibilisierung und Beratung zu Zukunftsthemen die Wissensentwicklung und den -transfer fördern und somit die Selbstlern- und Gestaltungskompetenz von Unternehmen steigern. Vor allem KMU sollen durch strukturbildende Maßnahmen bei der „Hilfe zur Selbsthilfe“ unterstützt werden, um im Wettbewerb gegenüber den innovativen und zukunftsorientierten Unternehmen bestehen zu können.

Megatrends wie z. B. die digitale und ökologische Transformation zählen zu den Zukunftsthemen. Diese tangieren Unternehmen in nahezu allen Branchen und sind Treiber für Innovation. Sie verändert bspw. die Arbeitsabläufe in einem traditionellen Handwerksbetrieb, ebenso wie in einem spezialisierten IT-Unternehmen. Um diesen dynamischen, zukunftssträchtigen Entwicklungen nachzukommen, sollen gemeinsam Perspektiven für eine erfolgsversprechende Zukunft entwickelt und die Zukunftsthemen in den Unternehmen nachhaltig und wirkungsvoll gestaltet werden.

→ Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungen zu Zukunftsthemen

Erfahrungsgemäß erfordern Zukunftsthemen einen Bedarf an neuen Kompetenzen und Fachkenntnissen. Dies bedeutet, dass mit der passgenauen Entwicklung und Gestaltung von Zukunftsthemen für das Unternehmen die richtige Qualifizierung der Mitarbeitenden miteinhergehen muss, um eine nachhaltige Platzierung der Zukunftsthemen im Unternehmen zu ermöglichen.

Dabei stehen auf Seiten der Arbeitgeber die Kompetenzen für die betrieblichen Bedarfe im Vordergrund. Weiterbildung und Qualifizierung z. B. im Bereich der digitalen Kompetenzen werden daher immer wichtiger, um ein Treiber für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens zu sein

sowie sich für den Arbeitsmarkt attraktiv zu halten. Demzufolge sehen die Mitglieder des Fachkräftebündnisses Nordwest in der Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungen zu Zukunftsthemen einen maßgeblichen Erfolgsfaktor, um Mitarbeitende zielgerecht zu qualifizieren und somit auch langfristig zu binden. Ergänzend zu der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten werden aus Sicht der Bündnispartner ebenso Qualifizierungen von Arbeitssuchenden u. a. zur Unterstützung des digitalen Wandels als wichtig erachtet. Dadurch soll ein Beitrag zur Verbesserung des Matchings zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage geleistet werden.

Querschnittsthema: Strategische Steuerung und Monitoring

Die strategische Steuerung und das Monitoring wird als ein technisches / unterstützendes Querschnittsthema angesehen, mit dem handlungsfeldübergreifend die Unterstützungsbedarfe und Versorgungslücken analysiert und identifiziert sowie geeignete Angebote zur Fachkräftesicherung entwickelt werden sollen.

→ Identifizierung von Unterstützungsbedarfen und Versorgungslücken

Zentral für die handlungsfeldübergreifenden Aktivitäten im Fachkräftebündnis sind weiterhin die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen und Organisationsformen zur Fachkräftesicherung in der Region.

Basis dafür bilden die aktualisierte Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und des Fachkräftebedarfes sowie die Übersicht bestehender Angebote und Leistungen der Fachkräftesicherung in der Region. Ergänzend soll während der Anerkennung der Fachkräftebündnisse mit Blick auf die Folgen des Ukraine-Krieges der Arbeitsmarkt und Fachkräftebedarf in den einzelnen Wirtschaftszweigen analysiert und ggf. weitere Handlungsfelder und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden.

Zudem findet im Rahmen der i. d. R. quartalsweisen Sitzungen ein Austausch über die aktuellen Entwicklungen sowie die unterschiedlichen Aktivitäten der verschiedenen Bündnispartner – insbesondere auch außerhalb der Bündnisförderung – statt.

Diese gebündelten Informationen dienen dem Fachkräftebündnis als Grundlage für die Entwicklung bedarfsorientierter Maßnahmen.

→ Entwicklung geeigneter Angebote zur Fachkräftesicherung

Aufbauend auf den identifizierten Unterstützungsbedarfen und Versorgungslücken sollen geeignete Angebote zur Fachkräftesicherung entwickelt werden. Hauptaugenmerk soll dabei insbesondere auf die vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Branchen (u. a. Gesundheitswesen und Energiebranche) sowie auf ausgewählte regionsspezifische Zukunftsbranchen gelegt werden. Dabei sollen u. a. Megatrends und Zukunftsthemen wie bspw. die digitale und ökologische Transformation stärker in den Blick genommen werden. Weitere Ansatzpunkte für Maßnahmen könnten zudem die Entwicklung von zielgruppengerechten Angeboten sein wie z. B. Berufsorientierungsmaßnahmen für junge Menschen, die an die digitale Wirtschaft herangeführt werden.

Darüber hinaus haben die Erfahrungen aus der gemeinsamen Arbeit in den vergangenen neun Jahren gezeigt, dass das Fachkräftebündnis eine geeignete Kooperationsform darstellt, um eine stärkere und gebietsübergreifende Abstimmung und Koordinierung der bestehenden und geplanten Aktivitäten gegen den Fachkräftemangel zu erreichen. Insbesondere die

Gremiensitzungen haben sich - wie oben beschrieben - als geeignete Austauschplattform etabliert, in deren Rahmen die regionalen Arbeitsmarktakteure und Sozialpartner in der Gesamtregion sowie den drei Teilregionen über die verschiedenen Aktivitäten berichten und diese bei Bedarf miteinander verknüpfen. An dieser Arbeit soll auch in den kommenden Jahren angeknüpft werden.

Im Mittelpunkt stehen dabei weiterhin die Ziele, im Bereich der Fachkräftesicherung weitere Synergiepotenziale zu erschließen, die Effektivität und Effizienz der Maßnahmen zu erhöhen und Doppelstrukturen zu vermeiden. Der enge Austausch mit den anderen Regionalen Fachkräftebündnissen, u. a. im Rahmen der regelmäßigen Vernetzungstreffen, hat sich in diesem Zusammenhang als sinnvoll herausgestellt und soll weiterverfolgt werden.