

Wege in die Region – Wege in die Gute Arbeit.

Fachkräftestrategie für Südniedersachsen 2024-2027



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Inhaltsverzeichnis

1. Unser Fachkräftebündnis	3
2. Strategische Ziele zur Fachkräftesicherung	7
Befähigung zu Rekrutierung & Integration	8
Aktivierung von Nicht-Beschäftigten	10
Qualifizierung & Weiterbildung	13
Querschnittsziele für die Region	15
3. Ausblick und Ergänzungen	16
Anhang	18
Zahlen, Daten und Fakten	18
Standardisierte Projektskizze	27
Maßnahmenkatalog	28
Übersicht regionaler Initiativen	29
Quellenverzeichnis	30

Impressum

**Fachkräftestrategie für Südniedersachsen
im Rahmen des Antrags auf Verlängerung der Anerkennung
als Regionales Fachkräftebündnis 2024-2027**

Herausgeber

SüdniedersachsenStiftung
Maschmühlenweg 105
37081 Göttingen

www.suedniedersachsenstiftung.de
info@suedniedersachsenstiftung.de

V.i.S.d.P.

Florian Renneberg
Vorstandsmitglied
SüdniedersachsenStiftung

Redaktion

Fachkräftebündnis Südniedersachsen

Sitz der Geschäftsstelle

SüdniedersachsenStiftung
Maschmühlenweg 105
37081 Göttingen

Telefon: +49 551 270713-42

www.fachkraeftebuendnis-sns.de

Nachdruck und Vervielfältigungen

Alle Rechte vorbehalten.

Fachkräftestrategie zum Download unter:
www.fachkraeftebuendnis-sns.de

1. Unser Fachkräftebündnis

Wir, das *Fachkräftebündnis Südniedersachsen*, unterstützen seit unserer erstmaligen Anerkennung im Jahr 2015 regionale Bestrebungen zur Fachkräftesicherung. Damit sind wir dem Aufruf der niedersächsischen Landesregierung gefolgt, die in ihrer landesweiten Fachkräftestrategie die Fachkräftebündnisse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung etabliert. Als Bündnis identifizieren wir gemeinsam Lücken in der regionalen Versorgung mit Fachkräften und regen Arbeitsmarktakteure dazu an, diese durch Förderprojekte nachhaltig zu schließen. Dafür verknüpfen wir aktuelle politische Diskussionen, wirtschaftliche Bedarfe und gesellschaftliche Ansprüche in unterschiedlichen Formaten und Netzwerken.

Anlässlich des diesjährigen Anerkennungsprozesses als Regionales Fachkräftebündnis durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung haben wir unsere strategischen Ziele nochmals geschärft und sind über das geforderte Maß hinaus gegangen. So haben wir im Frühjahr 2024 eine Strategieguppe als neues Gremium geschaffen: Die Strategieguppe aktiviert und gewährleistet unter anderem das Matching zwischen Projektideen und umsetzungsstarken Projektpartnern. Gleichzeitig zeichnet sie sich verantwortlich für die proaktive Entwicklung und Begleitung von Themen mit Fachkräftebezug – vor allem dort, wo die förderbedingten Möglichkeiten des Fachkräftebündnisses begrenzt sind. Durch diese neu geschaffene Struktur beabsichtigen wir – effizienter als bisher – ganzheitliche Maßnahmen rund um die Fachkräftesicherung in Südniedersachsen voranzutreiben.

Im Erarbeitungsprozess der Fachkräftestrategie entwickelte sich schnell ein eigenes Motto für unsere Bündnisarbeit:

„Wege in die Region – Wege in die Gute Arbeit“.

Diese Wege wollen wir gemeinsam mit unseren regionalen Partnern noch sichtbarer machen, mitgestalten und langfristig sichern. Wir nehmen dabei die Menschen in den Fokus, für die diese Wege der Schlüssel zu einer nachhaltig erfolgreichen Beschäftigung in der Region sein sollen. Wir bilden diese Fokussierung auch in unserem neuen Logo seit September 2024 ab.

Gute Arbeit kennzeichnet nach unserem Verständnis vier Aspekte, die auf der folgenden Seite aufgeführt sind.



1. Unser Fachkräftebündnis

- (1) Sie zielt auf eine dauerhafte Beschäftigung ab.**

- (2) Sie ist als Teil einer Willkommenskultur in Betrieb und Gesellschaft verankert und wird dort gelebt.**

- (3) Sie stellt Arbeitskräfte als Individuum mitsamt ihrer Familienangehörigen und individuellen Bedürfnissen in den Mittelpunkt.**

- (4) Sie fördert die Zufriedenheit in der Beschäftigung durch betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten und lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle.**

Gute Arbeit ist somit einer der wichtigsten grundlegenden Bausteine der Fachkräftesicherung. Unser Bündnis ist der Überzeugung, dass gute Arbeitsbedingungen zu einem Standard werden müssen, ohne den sich die wachsende Fachkräftelücke nicht schließen lässt. Denn die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Arbeitskräften sind eng mit der Qualität der Arbeit verknüpft. Die Prinzipien der Guten Arbeit ziehen sich deshalb wie ein roter Faden durch die formulierten Handlungsfelder.

Die Wege, die in diesem Strategiepapier als zentrale Handlungsfelder vorgestellt werden, orientieren sich noch stärker an den zugrundeliegenden Zielgruppenbedarfen der Personengruppen, die bisher am regionalen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind. Wir fordern damit von den hiesigen Wirtschaftsakteuren, unseren Projektträgern und unserem Bündnis selbst eine integrative, inklusive und lebensphasenorientierte Herangehensweise. Mutige und innovative Wege der Personalgewinnung, Hinkehr zu einer förderlichen Unternehmenskultur, sowie offenes, branchenübergreifendes Denken und Handeln sollen durch die Fachkräftestrategie bestärkt werden.

Wir erwarten, dass die von uns identifizierten Handlungsfelder zu wichtigen Hebeln der Fachkräftesicherung werden. Da wir uns unserer koordinierenden Funktion als Bündnis bewusst sind, bieten wir mit den strategischen Handlungsfeldern unterschiedlichste Anknüpfungspunkte zu weiteren Initiativen. So werden durch die Synergien, die über das Fachkräftebündnis initiierten Projekte und unserer Bündnisarbeit selbst, noch besser gehoben und Doppelstrukturen sinnvoll zusammengebracht.



1. Unser Fachkräftebündnis

Das Strategiepapier ist kurz und prägnant gehalten. Sie bietet Orientierungshinweise zur Initiierung von Projekten, die den Weg in die regionale Arbeit bzw. in die Gute Arbeit vorantreiben. Zudem ist sie für die Bündnismitglieder Grundlage zur Beurteilung von Fördervorhaben. Wir wollen nur solche Vorhaben zur Förderung empfehlen, die eine starke regionale Wirksamkeit innerhalb der drei skizzierten Handlungsfelder vermuten lassen. Die Einreichung von Projektideen erfolgt künftig über eine neue standardisierte Projektskizze (siehe Anhang). Sie vereinfacht die Begutachtung der Vorhaben durch unsere Gremien und fördert einen transparenten Prozess der Antragsstellung durch die interessierten Projektträger – weitere Details zum Antragsprozedere sind der Webseite des Fachkräftebündnis Südniedersachsen zu entnehmen. Statistiken zum regionalen Arbeitsmarkt und weitere informative Übersichten finden sich im Anhang.



Workshop zur Strategieentwicklung am 21. Februar 2024. Foto: SüdniedersachsenStiftung.



Stimmberechtigte Mitglieder



Beratende Mitglieder



2. Strategische Ziele zur Fachkräftesicherung

Die vorliegende Fachkräftestrategie bildet die Grundlage zur Begutachtung von Projektvorhaben durch die Mitglieder des *Fachkräftebündnis Südniedersachsen*. Projektträgern soll sie als Impuls und Inspiration dienen.

Alle künftigen Projektvorhaben sind nach unserem Verständnis bedarfsorientiert und praxisnah zu gestalten, um ganzheitliche, konkrete Mehrwerte für die Zielgruppen schaffen zu können. Dies sind Individuen (als Beschäftigte und Arbeitsuchende) sowie Unternehmen (als Nachfrager und Arbeitgeber). Im nachfolgenden Abschnitt werden die drei Handlungsfelder und die darin anvisierten Ziele skizziert, sowie denkbare Ansatzpunkte für Projektideen inhaltlich formuliert. Zentral für künftige Projekte innerhalb unserer Region soll die dringende Fokussierung auf den Menschen mit seinen Bedürfnissen als arbeitnehmende und sozial agierende Person sein. Die Handlungsfelder bieten unterschiedlichste Anknüpfungspunkte auch zu bestehenden Maßnahmen. Unsere Handlungsfelder sind:

- 1. Befähigung zu Rekrutierung und Integration**
- 2. Aktivierung von Nicht-Beschäftigten**
- 3. Qualifizierung und Weiterbildung**

Diese Handlungsfelder sind nach drei Fragen strukturiert:

- „Für wen ist dieser Weg geeignet?“ zeigt, welche Zielgruppen angesprochen werden. Stehen strukturelle Maßnahmen für regionale *Unternehmen* im Fokus oder agiert das Projekt auf der Ebene der *Individuen*?
- „Welche Meilensteine gilt es auf dem Weg dorthin zu erreichen?“ verweist auf Indikatoren und Metaziele, die vom Fachkräftebündnis besonders berücksichtigt werden.
- „Welche Schritte sind dafür zu unternehmen?“ zeigt beispielhaft Lösungsmöglichkeiten auf, mit denen diese Indikatoren verfolgt werden können.

Wir halten es für äußerst wünschenswert, wenn künftige Projekte zusätzlich folgende Aspekte berücksichtigen:

- Forcierung einer Wirksamkeit im ländlicher geprägten Raum
- Reduktion oder Vermeidung von Doppelstrukturen durch die Berücksichtigung, Anknüpfung und Erweiterung von bestehenden Strukturen und Initiativen
- Etablieren neuartiger und langfristig wirkender Instrumente



2.1 Befähigung zu Rekrutierung und Integration

Befähigung zu Rekrutierung und Integration stellt das erste Handlungsfeld auf dem Weg in die Gute Arbeit dar.

Unternehmen sollen dabei unterstützt werden, Personen aus dem In- und Ausland zu rekrutieren und diese erfolgreich und nachhaltig in die betrieblichen und gesellschaftlichen Strukturen zu integrieren. Im Fokus der Maßnahmen stehen vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit begrenzten eigenen Ressourcen. Sie sollen zur Umsetzung von rekrutierenden Maßnahmen im Ausland (vor allem Drittstaaten), zur Gestaltung der betrieblichen und regionalen Willkommenskultur oder des Onboardings motiviert und befähigt werden. Um Menschen langfristig und nachhaltig an hiesige Unternehmen und den Arbeitsmarkt zu binden, ist nicht nur die einzelne Fachkraft, sondern auch ihr familiärer Hintergrund und gesamtheitliches Sozialgefüge zu berücksichtigen.



Befähigung zu Rekrutierung und Integration

Für wen ist dieser Weg geeignet?

- Hiesige **Unternehmen**, insbesondere KMU mit begrenzten (Personal-)Ressourcen, die geeignete Maßnahmen bisher nicht aus eigener Kraft umsetzen können

Welche Meilensteine gilt es auf dem Weg dorthin zu erreichen?

- KMU bei der 1) Rekrutierung und 2) nachhaltigen Integration von **Menschen aus dem Ausland** in den Betrieb unterstützen
- KMU befähigen, jene anzusprechen, die sich noch nicht in Südniedersachsen befinden und aktiv in die Region geholt werden sollen
- Hemmschwellen und Berührungängste aller Beteiligten abbauen
- Etablieren eines (betrieblichen) Mindsets, welches Arbeit als wichtigen gesellschaftlichen Anker und deshalb als Motor für Integration versteht



2.1 Befähigung zu Rekrutierung und Integration



Befähigung zu Rekrutierung und Integration

Welche Schritte sind dafür zu unternehmen?

Allgemein:

- Strukturen des Austausches fördern, zwischen im Rekrutieren und/oder Integrieren unerfahrenen und erfahrenen Arbeitgebern
- Onboardingprozesse leicht implementierbar machen und das Ankommen in Betrieb und Region reibungsloser gestalten (durch Mentoring oder „Kümmererstrukturen“)
- aktive Ansprache von fähigen Kräften verbessern und Marketingmaßnahmen, insbesondere für diejenigen Berufe/Tätigkeiten unterstützen, die nicht im Zuge der Digitalisierung ersetzt werden können.

Mit dem Fokus auf internationale und nationale Fachkräfte:

- (behördliche) Rahmenbedingungen der Zuwanderung in die Region vereinfachen, bspw. durch prioritäre Fallbearbeitung oder Verankerung einer zuvorkommenden Willkommenskultur
- Haltemechanismen, wie Kinderbetreuung und berufliche Tätigkeit der Partnerin bzw. des Partners, fördern
- Personen gebietsübergreifend binden, bspw. durch die Entwicklung geeigneter Pendlerprogramme oder durch finanzielle Anreize (Pendlerpauschalen, bezahlte Wohnmöglichkeiten, attraktive Arbeitszeitmodelle sowie gezielte Pendlerkampagnen)



2.2 Aktivierung von Nicht-Beschäftigten

Die Aktivierung von Nicht-Beschäftigten ist das zweite wegweisende Handlungsfeld.

Die regionale Erwerbstätigkeit soll insgesamt erhöht werden. Geeignete Maßnahmen treiben die Arbeitsaufnahme im Sinn des 1) Berufseinstiegs und der 2) (Re-)Integration von Arbeitsuchenden voran. Des Weiteren führen Maßnahmen zur 3) Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die 4) Kompetenzbildung von Nicht-Beschäftigten zu einer Steigerung der Erwerbstätigkeit. Unternehmen, deren Beschäftigtenstruktur sich durch u.a. demografische Faktoren stark verändern wird, sollen befähigt werden, die Fachkräftelücke durch die aktive Ansprache von Nicht-Beschäftigten zu reduzieren. Auch Initiativen, durch die Nicht-Beschäftigte in (prognostizierte) Engpassberufe und Berufe zur Bewältigung der ökologischen und sozialen Transformation eingebracht werden können, werden genauso wie deren Sichtbarmachung als attraktive Berufsperspektiven, begrüßt.



Aktivierung von Nicht-Beschäftigten

Für wen ist dieser Weg geeignet?

- **Unternehmen**
- **Nicht-Beschäftigte**, d.h. alle Personen, die bereits in Südniedersachsen sesshaft sind, darunter v.a. Personen, die:
 - arbeitslos sind und ggf. vor einer Arbeitsaufnahme Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen müssen
 - einer geringen Teilzeitbeschäftigung nachgehen
 - aufgrund ihrer familiären Situation (Kindererziehung, Pflege) keiner Beschäftigung nachgehen
 - bisher bspw. wegen Geschlecht, Alter oder Beeinträchtigung unberücksichtigt blieben
 - aus dem außereuropäischen Ausland kommen und bisher nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten





Aktivierung von Nicht-Beschäftigten

- sich in der finalen Phase ihrer (schulischen, universitären) Ausbildung befinden

Welche Meilensteine gilt es auf dem Weg dorthin zu erreichen?

- Berufseinstiege erleichtern
- Vorurteile abbauen und Willkommenskultur in Betrieben verankern
- Arbeitslosen- und Teilzeitquote reduzieren
- Personalengpässe in systemrelevanten Sorge- und Gesundheitsberufen, sowie in klimaschutzrelevanten Berufen adressieren, Auswirkungen des demografischen Wandels auffangen

Welche Schritte sind dafür zu unternehmen?

Allgemein:

- bestehende Angebote der Fachkräfteaktivierung sichtbar machen und lokal wirkende Leistungen sinnvoll regional zusammenführen
- Beschäftigungsmöglichkeiten an Lebensumstände und individuelle Kapazitäten der zu aktivierenden Personen(-gruppen) anpassen
- benachteiligte Personengruppen durch Kompetenzaufbau und Anschubqualifizierung fördern
- bestehende Angebote durch die Schaffung von Synergien und den Abbau von Doppelstrukturen auch qualitativ verbessern





Aktivierung von Nicht-Beschäftigten

Demografischem und ökologischem Wandel begegnen:

- systemrelevanten und Engpassberufen durch Kampagnen mehr (Be-)Achtung und Zulauf ermöglichen
- altersgerechte Arbeitsplätze fördern und Gesundheit am Arbeitsplatz vorantreiben, wie bspw. durch betriebliche Entlastungsprozesse oder die Berücksichtigung von Arbeitszeitsouveränität

Bildungs- und Weiterbildungsangebote fördern:

- Praktika als wichtiges Instrument der beruflichen Orientierung verankern und sie als niedrigschwellige Zugangsmöglichkeit in zukunftsrelevante, soziale und handwerkliche Berufe hervorheben
- lokale Berufsbilder und Karrieremöglichkeiten sichtbar machen und praktischen Zugang fördern (z. B. „Berufekarussell“), um das Interesse an regionalen Arbeitsplätzen zu steigern

Innovative Praxiserfahrungen in reglementierten Berufen ermöglichen:

- (betriebsübergreifende) Kinderbetreuungsangebote schaffen
- familienfreundliche Arbeitsbedingungen und innovative Arbeitsplatz- und -zeitmodelle (z. B. Job-Sharing-Angebote) anregen
- Leistungsberechtigte nach dem AsylbLG dem Arbeitsmarkt zuführen



2.3 Qualifizierung und Weiterbildung

Qualifizierung und Weiterbildung stellen das dritte Handlungsfeld der regionalen Fachkräftesicherung dar.

Kompetenzentwicklung und gezielte Förderung führen zur Erweiterung und nachhaltigen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Daher sollten Unternehmen zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten ermutigt und diese zur Qualifizierung angeregt werden. Es müssen Qualifizierungsmaßnahmen 1) zur Erhöhung der Passgenauigkeit zwischen Tätigkeit und Qualifikationsniveau, 2) für Personen mit geringem Qualifikationsniveau, oder 3) zur Förderung der Zukunftskompetenzen erfolgen. Der Grundstein wird bereits durch Instrumente der Berufsorientierung gelegt, indem frühzeitig im Orientierungsprozess berufliche Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden.



Qualifizierung und Weiterbildung

Für wen ist dieser Weg geeignet?

- **Unternehmen**
- **Nicht-Beschäftigte**, darunter v.a. Personen, die:
 - in Teilzeit beschäftigt sind (Fokus: Frauen, vor allem mit Migrationshintergrund)
 - tendenziell seltener Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen (Fokus: Frauen, vor allem mit Migrationshintergrund)
 - sich nicht auf dem notwendigen Erfahrungs- oder Qualifikationsniveau befinden (Fokus: Diskrepanz Ausbildung-Berufserfahrung-Tätigkeit)

Welche Meilensteine gilt es auf dem Weg dorthin zu erreichen?

- Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungsdauer erhöhen
- Qualität der Arbeit verbessern
- Zufriedenheit der Beschäftigten stärken
- Menschen für Berufe begeistern, die einen großen Anteil an nicht-besetzten (Ausbildungs-)Stellen aufweisen





Welche Schritte sind dafür zu unternehmen?

Offenheit für die innovative Gestaltung der Arbeitswelt fördern:

- lebensphasenorientierte Arbeits- und Weiterbildungsmodelle vorantreiben, bspw. durch betrieblich befürwortete Freistellungen oder adäquaten Freizeitausgleich
- Berufseinstiege auch auf geringem Niveau als Chance sehen, sowohl aus Sicht der Erwerbspersonen als auch der Unternehmen

Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar machen:

- Geringqualifizierten und nicht-spezialisierten Personen Kompetenzerweiterung ermöglichen
- Beschäftigungsfähigkeit durch geeignete Instrumente für Personen vorantreiben, die bislang geringe Weiterbildungsmöglichkeiten haben, z. B. durch Umschulungen oder Teilqualifizierungen
- Quereinstieg in zukunftsrelevante Berufe sichtbar und attraktiv machen (durch Kompetenzbildung ggf. rechtl. Hürden abbauen)

Speziell Migrantinnen fokussieren:

- Programmkombinationen aus Sprachkursen, beruflicher Praxis, Qualifizierungsmaßnahmen und der Berücksichtigung von im Ausland erworbenen Qualifikationen entwickeln und sichtbar machen



2.4 Querschnittsziele für die Region

Die Wege in die Gute Arbeit werden zusätzlich durch zwei Querschnittsziele unterstützt.* Wir im Fachkräftebündnis sind der Überzeugung, dass die Berücksichtigung dieser Ziele unabdingbar für die nachhaltige Konsolidierung der Fachkräftesituation in unserer Region ist. Sie sichern die Wettbewerbsfähigkeit Südniedersachsens langfristig, unabhängig von Richtlinien oder Förderungen. Projektträger sollten sich in Konzeption und Umsetzung mindestens an einem dieser Querschnittsziele orientieren und frühzeitig ausweisen, wie und in welchem Umfang diese Ziele verfolgt werden.

Regionalvermarktung

Sichtbarkeit ist im Wettbewerb der Regionen um Fachkräfte unabdingbar. Förderprojekte, die über das Fachkräftebündnis empfohlen werden, eignen sich in der Regel gut, um regionale Themen mit Fachkräftebezug und überregionaler Strahlkraft in die Umsetzung zu bringen. Durch eine interdisziplinäre, branchenübergreifende Herangehensweise sollen Projekte innerhalb der Region einfach und mit wenig Änderungen auf andere räumliche, branchen- und berufsspezifische Bereiche adaptierbar sein. So können strukturelle Herausforderungen noch diversifizierter auf regionaler Ebene angegangen werden. Wir begrüßen vor diesem Hintergrund insbesondere Vorhaben, die auf den ländlichen Raum und dessen Sichtbarmachung bzw. Vermarktung abstellen.

Willkommenskultur

In allen Projektvorhaben sollen möglichst Aspekte einer regionalen Willkommenskultur Berücksichtigung finden. Darunter ist auch eine Kultur des Ankommens als Integrationsleistung zu verstehen. Die Förderung von Willkommens- und Anerkennungskultur bewirkt gleichsam positive Effekte auf die 1) Rekrutierung von Fachkräften aus dem In- und Ausland (Personen, die angeworben werden) und auf die 2) hiesige Beschäftigung von ausländischen Kräften (Personen, die bereits in der Region sesshaft sind). Dadurch wird ein entsprechendes Mindset verankert. Eine positive Willkommenskultur ist integrativer Bestandteil der gesellschaftlichen Teilhabe und regionalen bzw. regionalwirtschaftlichen Bindung. Damit kommt sie letztlich allen Personengruppen zugute, die bisher am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind. Wir begrüßen deshalb ausdrücklich Strukturen, die das betriebliche und gesellschaftliche Ankommen fokussieren und begrüßen Initiativen, die diese Strukturen sichtbar machen und miteinander verzahnen.

** Hierbei handelt es sich um regionalspezifische Ziele, die die Querschnittsziele des Landes Niedersachsen fakultativ ergänzen.*



3. Ausblick und Ergänzungen

Wir verstehen das *Fachkräftebündnis Südniedersachsen* als wichtige regionale Plattform für innovative Ideen der Fachkräftesicherung. Durch die Ergänzung unserer bisherigen Gremienstruktur um eine eigene Strategiegruppe wird das Fachkräftebündnis der zunehmenden Dynamik im Arbeitsmarkt besser gerecht. Wir erhoffen uns davon ein noch intensiveres Zusammenwirken der Arbeitsmarktakteure und erwarten, dass sich Themen besser multiplizieren lassen bzw. schneller ein konkretes Gesicht bekommen.

Durch die drei skizzierten Handlungsfelder sowie den dazugehörigen Empfehlungen liegt eine solide Orientierungsgrundlage für die nächsten Jahre vor. Durch die Berücksichtigung von zwei zusätzlichen Querschnittszielen werden Projekte noch stärker auf regionale Interessen zugespißt. Wir favorisieren Test- oder Pilotprojekte und erhoffen uns, neue Projektträger zu aktivieren und innovative Ideen noch stärker fördern zu können.

Als Fachkräftebündnis sehen wir uns in der wichtigen Funktion, ein gemeinsames Verständnis von den Zielen der Region zu entwickeln und, wenn nötig, etablierte Strukturen zu innovieren. Vor allem die Mitglieder der neu geschaffenen Strategiegruppe sehen es als ihre Aufgabe an, diese Möglichkeiten mit geeigneten Gesprächspartnern zu verfolgen, eine Umsetzung zu prüfen und diese bei Eignung zu fördern.

Abgesehen von den genannten strategischen Zielen in Abschnitt 2 werden weitere Maßnahmen zur Stärkung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit nötig sein. Diese Maßnahmen liegen jedoch nicht in der genuinen Zuständigkeit des Regionalen Fachkräftebündnisses und stellen kein Handlungsfeld unserer Strategie dar. Da sie jedoch positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit einwirken, werben vor allem die Mitglieder unserer Strategiegruppe mit ihrem jeweiligen Einfluss auf Akteure und Institutionen um die Prüfung zur Machbarkeit dieser Maßnahmen. Mit ihnen wollen wir, über unsere bisherige Wirkung hinaus, ambitioniert Impulse für unsere Region erzeugen.

Den Maßnahmenkatalog finden Interessierte im Anhang als Inspiration und Diskussionsgrundlage.

Sie haben eine Projektidee?

Zögern Sie nicht, mit uns in Kontakt zu treten. Die Geschäftsstelle des *Fachkräftebündnis Südniedersachsen* unterstützt und berät Sie gern.



3. Ausblick und Ergänzungen

Gemeinsam prüfen wir Ihre Idee auf grundsätzliche Förderfähigkeit über die Richtlinie der Regionalen Fachkräftebündnisse. Im anschließenden Austausch mit den Bündnismitgliedern können Sie Ihre Idee weiterentwickeln und weitere Akteure zur Unterstützung ins Boot holen.*

Hier einige Hinweise:

- Berücksichtigen Sie unbedingt bestehende Leistungsangebote! Treten Sie in Kontakt mit den Trägern, um von Erfahrungen zu profitieren und Lücken sinnvoll zu besetzen.
- Berücksichtigen Sie die Empfehlungen der oben aufgeführten Handlungsfelder und die zusätzlichen Querschnittsziele.
- Machen Sie Ihre Ideen skalierbar.
- Seien Sie innovativ!
- Eine gute Planung ermöglicht eine schnelle und nachhaltig erfolgreiche Umsetzung: Kontaktieren Sie die Geschäftsstelle rechtzeitig!

Wir freuen uns auf Ihre Ideen!

**Weitere Details zum Antragsprozedere sind auf aktueller Basis der Homepage des Fachkräftebündnis Südniedersachsen zu entnehmen.*



Anhang: Zahlen, Daten und Fakten – Agenturbezirk in Schlagworten

1. Stetig steigendes Durchschnittsalter der Bevölkerung



2. Steigende Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



3. Überdurchschnittliche Arbeitslosenquote

4. Zuggferd Branchen: Verarbeitendes Gewerbe baut ab, Gesundheits- und Sozialwesen wächst deutlich



5. Zuggferd Berufe: die meisten Beschäftigten arbeiten in medizinischen Gesundheitsberufen



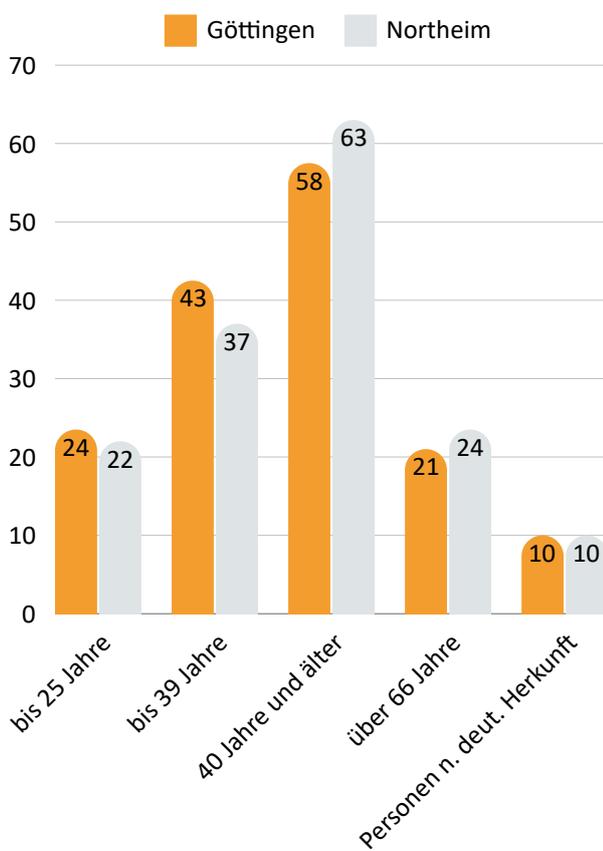
6. Steigendes Substituierbarkeitspotenzial der beschäftigungsstärksten Berufe



7. Weiterhin angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt durch unbesetzte Stellen



Bevölkerung nach Altersgruppen



Quelle: Zensus 2022 | Stand: 2022



Quelle: Arbeitsmarktreport | Stand: Dezember 2023

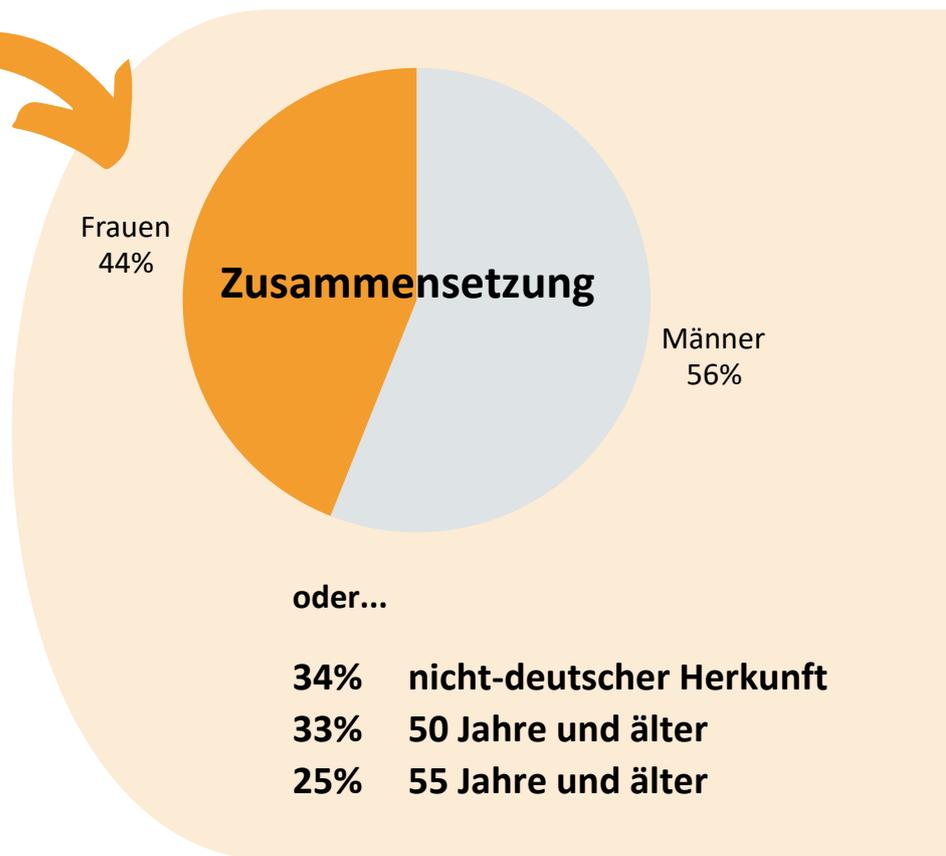


Die Arbeitsmarktregion Göttingen umfasst die Landkreise Göttingen und Northeim sowie die Stadt Göttingen. Dieser geografische Zuschnitt entspricht auch dem Wirkungskreis des *Fachkräftebündnis Südniedersachsen*. Wenn in der vorliegenden Strategie von der Region Südniedersachsen gesprochen wird, ist damit jene Arbeitsmarktregion nach Definition der Bundesagentur für Arbeit gemeint.



Anhang: Zahlen, Daten und Fakten – Beschäftigung

Arbeitslosenquote



Anstieg arbeitsloser Personen 2023-2024



Anhang: Zahlen, Daten und Fakten – Beschäftigung

Quelle: Arbeitsmarktreport | Stand: August 2024



Bestand an Arbeitslosen nach Berufssegmenten

1. Verkehrs-/Logistikberufe: 12%
2. Reinigungsberufe: 12%
3. Handelsberufe: 10%



Gemeldete Stellen

1. Verkehrs-/Logistikberufe: 16%
2. (nicht-)medizinische Gesundheitsberufe: 14%
3. Fertigungstechnische Berufe: 13%



Berufe mit der höchsten Teilzeitquote

1. Reinigungsberufe: 76,5%
2. Erziehungs- und soziale Berufe: 72,2%
3. Geistes- und gesellschaftswiss. Berufe: 71,2%



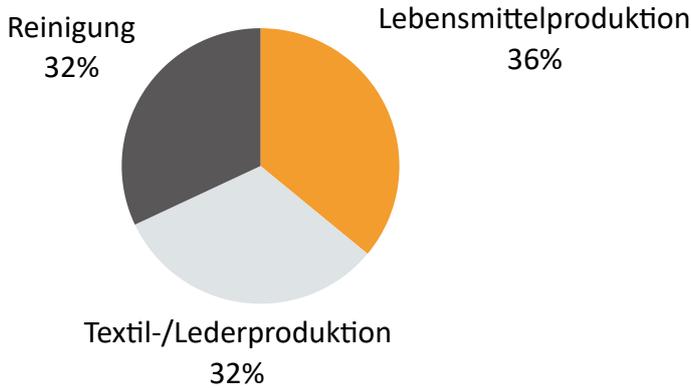
Quelle: Regionalreport | Stand: März 2024



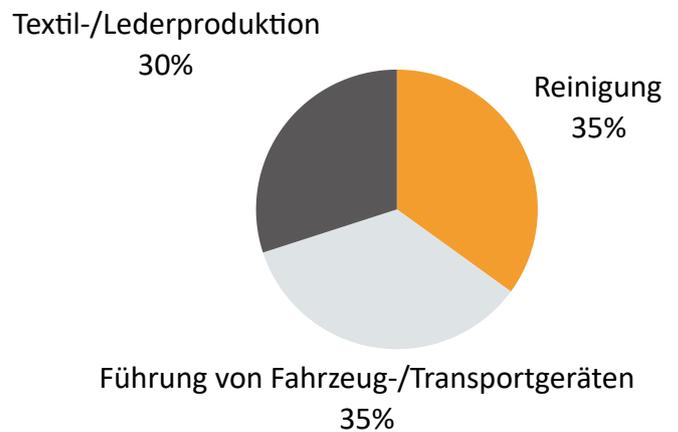
Anhang: Zahlen, Daten und Fakten – Beschäftigung



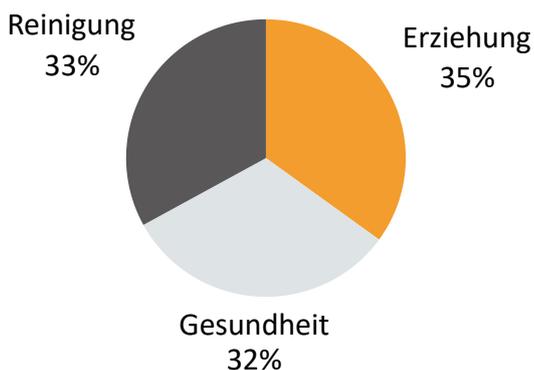
Stärkster Anteil nicht-deutscher Beschäftigter



Stärkster Anteil Beschäftigter 55+ Jahre



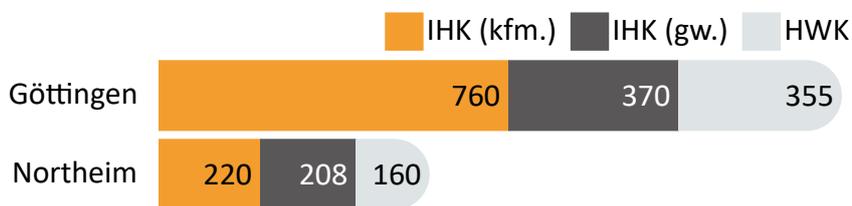
Stärkster Anteil an Frauen



Anhang: Zahlen, Daten und Fakten – Ausbildung

Ausbildungszahlen im Überblick

Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsjahr 2023



Quelle: Ausbildungsbilanz | Stand: 2023

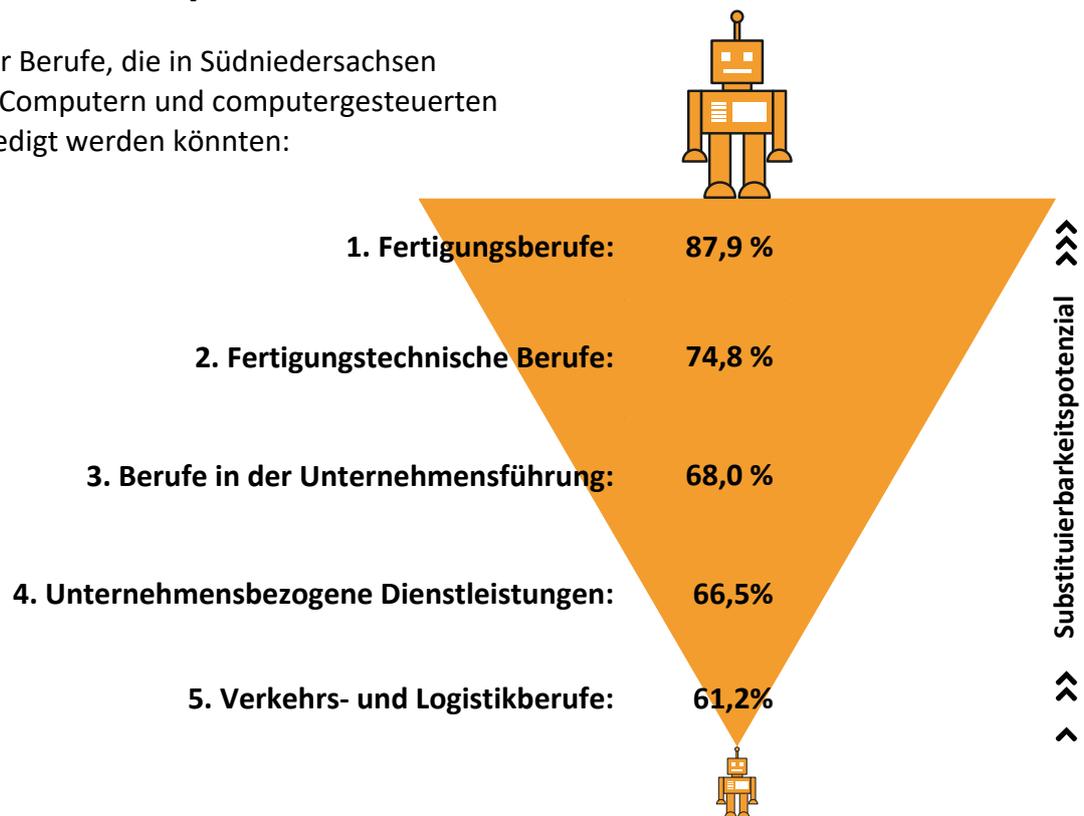


Quelle: Beschäftigungsstatistik | Stand: Juni 2024



Substituierbarkeitspotenziale

Die **TOP 5** jener Berufe, die in Südniedersachsen potenziell von Computern und computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten:



Quelle: IAB Kurzbericht | Stand: 2024



Beschäftigte in Südniedersachsen arbeiten insbesondere im Bereich der Fertigung, sowie im Bereich Unternehmensführung, Handel und Verkehr. Dies sind Berufe bzw. Tätigkeiten, die besonders von einer Substitution durch computergestützte Automatisierung und Digitalisierung betroffen sein werden. Es besteht Handlungsdruck, um diese Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen in der passgenauen Erwerbstätigkeit zu halten.

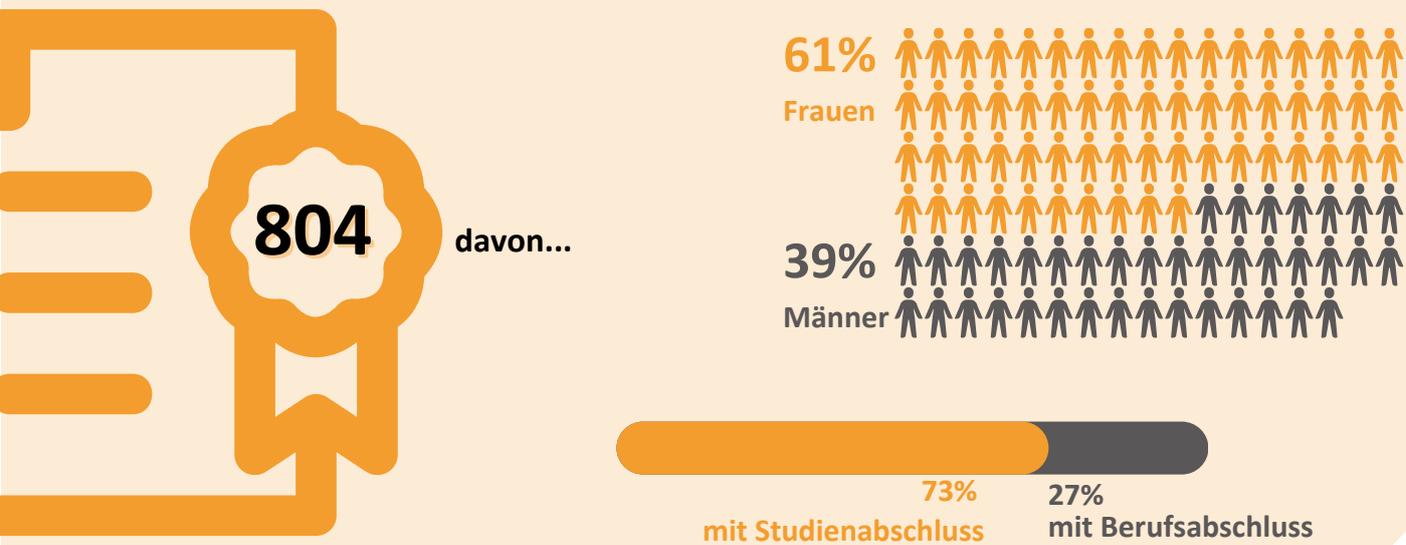


Stand: 2022



Anhang: Zahlen, Daten und Fakten – Weitere Merkmale

Durchgeführte Anerkennungsberatungen 2023



Quelle: Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen | Stand: Dezember 2023

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit | Stand: November 2024

Weiterbildung

45%
aller bundesweit Befragten haben
eine betriebliche Weiterbildung absolviert

40%
verfügen über keine oder nur geringe
Weiterbildungsmöglichkeiten

21%
der Personen in Helfertätigkeiten nehmen
Weiterbildungsangebote wahr.

Demgegenüber stehen
60%
auf Experten- und
Spezialistenniveau.

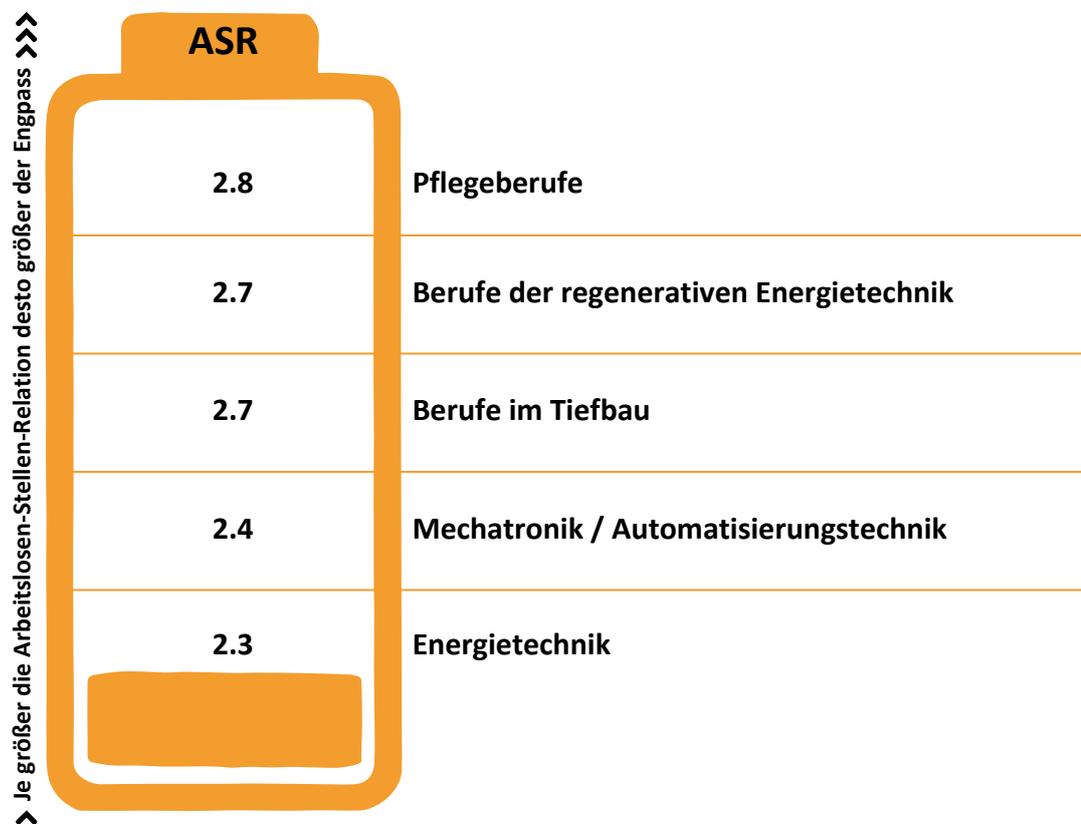


Anhang: Zahlen, Daten und Fakten – Weitere Merkmale

Engpassberufe

Die Statistik der Arbeitslosen-Stellen-Relation (ASR) ist ein gängiger Indikator zur Überprüfung berufsfachlicher Engpässe im Rahmen der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Ein Wert unter 1 weist dabei auf eine Arbeitskräfteunterversorgung in den betrachteten Berufsbereichen hin.

Die **TOP 5** jener Berufe, die in Südniedersachsen eine besonders ausgeprägte ASR aufweisen:



Quelle: Engpassanalyse | Stand: 2023



Anhang: Standardisierte Projektskizze

(Nutzung für alle Vorhaben ab 1. Januar 2025)

<p align="center">Name des Projekts</p>	
<p align="center">Projektträger <i>Antragstellende Institution sowie Partnerinstitutionen</i></p>	
<p align="center">Projektart <i>Handelt es sich um ein Strukturprojekt oder Arbeitslosenprojekt?</i></p>	
<p align="center">Volumen und Dauer <i>Hinweis: Favorisiert werden Kurzprojekte mit max. 100 000 Euro, (als Pilotprojekt / Testballon)</i></p>	
<p align="center">Beschreibung <i>Wie richtet sich das Projekt am regionalen Bedarf aus? Wie werden die Handlungsfelder u. Fokusgruppen der Strategie berücksichtigt?</i></p>	
<p align="center">Regionale Querschnittsziele <i>Inwieweit finden die Querschnittsziele Willkommenskultur und Regionalvermarktung Berücksichtigung?</i></p>	
<p align="center">Langfristiges Monitoring, Transfermöglichkeit <i>Welche Maßnahmen zur Überprüfung des nachhaltigen Projekterfolgs nach Projektende werden ergriffen? Durch welche Ansätze lassen sich die Projektziele auf andere Berufe oder Zielgruppen übertragen?</i></p>	
<p align="center">Erklärung</p>	<p>Bei erfolgreicher Bewilligung des Projekts erklären wir uns bereit, die Meilensteine des Projekts regelmäßig in den Gremien des Fachkräftebündnisses vorzustellen.</p>



Schwerpunkt Infrastruktur:

- Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur, um die Erreichbarkeit der Region als Ganzes und der arbeitgebenden Unternehmen zu harmonisieren
- Anpassung der Pendlerströme durch ein geeignetes Angebot der Verkehrsmittel an Lebens- und Arbeitsrealitäten sowie an Klimaschutzbemühungen
- Förderung der Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum und die Entwicklung von Wohngebieten, mit dem Ziel der weiteren Gentrifizierung und der Aktivierung von neuen Potenzialen
- Implementierung moderner, digitaler Infrastruktur, wodurch die Region für den gesamten Arbeits- und Wirtschaftsmarkt attraktiv wird
- Stärkung der Investitionen in Wohnraum, Freizeit- und Kulturangebote, Bildungseinrichtungen

Schwerpunkt Erweiterung des Erwerbspersonenpotenzials:

- Stärkung der Kompetenzerweiterung und Weiterbildungsteilhabe von Beschäftigten durch Programme, die gezielt auf die Bedürfnisse der regionalen Wirtschaft abgestimmt sind
- Ermöglichung von Programmen des Haltens (und der Rückgewinnung) von Absolvent:innen sowie von ehemaligen Einwohner:innen bzw. Beschäftigten.
- Förderung der Maßnahmen zur (Weiter-)Beschäftigung von älteren Personen, durch bspw. Abschaffung von Hinzuverdienstgrenzen, steuerrechtliche Entlastungen für diejenigen, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten

Weitere Schwerpunkte:

- Stärkung der Ausbildungsqualität und Mobilität der Auszubildenden, sowie Ermöglichen von Übernahmegarantien durch ausbildende Betriebe
- Förderung von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung
- Aufbau regionaler Netzwerke, in denen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und öffentliche Institutionen zusammenarbeiten, um spezifischen Austausch zu fördern und Synergien zu nutzen
- Förderung der regionalen Identifizierungs- und Bindungsaspekte durch Partizipation und Bürgerbeteiligung
- Unternehmen für den Personenkreis geduldeter Menschen aufschließen, zusätzliche Sprachangebote fördern



Anhang: Übersicht regionaler Initiativen

Legende	Nicht-Beschäftigte								Beschäftigte		Unternehmen
	Arbeitslose	Schüler/ Schulabgänger	Studenten / Hochschulabgänger	Berufsrückkehrer	Migranten	Frauen	Wiedereinsteiger	Menschen mit Beeinträchtigung	Auszubildende	Weiterbildungsinteressierte	
Zusätzlich zu gemeinsamen regionalen Aktionstagen sowie Job- und Karrieremessen bieten die Mitglieder des Fachkräftebündnisses folgende zielgruppenspezifische Maßnahmen an:											
<i>Berufsorientierung/-beratung, Aktionstage und Ausbildungsvermittlung, darunter:</i>	x	x	x	x	x				x		
Ausbildungsbotschafter											
Ausbildungsoffensive "Ihr gewinnt"											
Außerbetriebl. Ausbildung u. Assistierte Ausbildung (AsAflex)											
Azubi Speed Dating											
Berufseinstiegsbegleitung und Jugendarbeit											
Berufswahlnetzwerk "Studien- und Berufsorientierung, Sek II"											
Fachgruppe "Qualität i.d. Berufsorientierung Sek I"											
IHK Girls-Day "Chefin werden"											
Initiative Lehrstellenendspurt											
Job-Up-Store											
KOMPASS2											
Plan B											
Pro-Aktiv-Center											
Region des Lernens											
SchulBetrieb											
Wegweiser – Schule und dann?											
<i>Beratung, Aktivierungsmaßnahmen und Qualifizierung, darunter:</i>	x		x		x	x	x	x		x	x
„Willkommen im Beruf“ (im Rahmen der „Start-Guides“)											
Anerkennungsberatung											
Berufsberatung f. ausländ. HochschulernerInnen u. -AbsolventInnen											
Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE)											
Beschäftigtenqualifizierung (BQ)											
Betriebsexkursionen											
Bildungszentrum für Zugewanderte der Stadt Göttingen (BiF)											
CheckIn und CheckIn-Job											
ESF-Projekt „TINA“											
FrauenInfo Tag FIT											
Integration Plus											
Job-Speed-Dating											
Job-Turbo Südniedersachsen											
KomIn											
Mittendrin											
Gesundheitslotsen											
Netzwerk Neustart voraus											
Runder Tisch Migration Göttingen											
SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC)											
UNITE Lernen und studieren in Einrichtungen d. öffentlichen Gesundheit											
Weiterbildungsverbund Südniedersachsen											
Wiedereinstiegsberatung											
Willkommen in Göttingen – WiG											
ZORA											
<i>Arbeitgeberservices, darunter:</i>											x
TOPAS – TOP-Arbeitgeber Südniedersachsen											
Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit											



Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen (Hrsg.), Einzelauswertung 2023, 2024.

Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen (Hrsg.), Ausbildungsbilanz 2023, 2024.

Institut DGB-Index Gute Arbeit, Report 2024, Berlin, 2024.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.), IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg, 2024.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Nürnberg, 2024.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Informationen aus der Beschäftigungsstatistik nach Berufshauptgruppen (Juni 2024). Auswertungsauftrag, 2024.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Informationen aus der Beschäftigungsstatistik nach Berufshauptgruppen, Nürnberg, 2024.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte (März 2024), Hannover, 2024.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Zahlen, Daten, Fakten. Strukturdaten und -indikatoren Agentur für Arbeit Göttingen (Dezember 2023), Hannover, 2024.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.), Ergebnisse des Zensus 2022. Bevölkerung, 2024.





www.fachkraeftebuendnis-sns.de