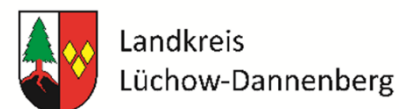
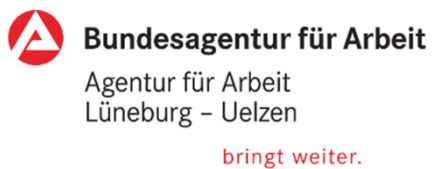


Strategie, Ziele und Maßnahmen

Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen

2024 - 2027



Inhalt

Vorwort	2
1. Nordostniedersachsen – Attraktive Region zum Leben und Arbeiten	4
2. Nordostniedersachsen – Herausforderungen für die Region	6
2.1. Demografische Entwicklung	6
2.2. Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel	9
2.3. Bildung und Ausbildung in Nordostniedersachsen	15
2.4. Entwicklungen in der Wertschöpfung	18
2.5. Digitalisierung	19
2.6. Struktureller Wandel	19
3. Strategische Ziele der Allianz für Fachkräfte	21
3.1. Fachkräfte gewinnen und binden	21
3.2. Duale Berufsausbildung stärken und qualitativ weiterentwickeln	22
3.3. Alle Fachkräftepotenziale nutzen	23
3.4. Work-Life-Balance unterstützen	24
3.5. Qualifizierungsangebote entwickeln und lebenslanges Lernen unterstützen	25
3.6. Standortattraktivität steigern und besser vermarkten	25
3.7. Attraktive, zukunftsgerechte und gute Arbeit begünstigen und ausbauen	26
4. Handlungskonzept 2024 – 2027	30
4.1. Förderung: Von der Idee zum Bescheid	31
4.2. Thematische Schwerpunkte	32
I Fachkräfte binden - Nachwuchs sichern	32
II Neue Potenziale erschließen	33
III Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren	33
IV Attraktivität der Region fördern und hervorheben	33
Querschnittsziele	34

Vorwort

Nordostniedersachsen, dessen Wirtschaft größtenteils durch die Metropolregion Hamburg beeinflusst wird, steht weiterhin vor erheblichen Herausforderungen. Sie werden durch die aktuellen globalen Krisen noch verstärkt. Die Corona-Pandemie hat bestehende strukturelle Probleme wie Fachkräftemangel und die Überalterung der Bevölkerung verschärft, während der Ukraine-Krieg wirtschaftliche Unsicherheiten, steigende Energiepreise und Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten mit sich gebracht hat. Der politische Umbruch in den USA mit Zollandrohungen und ungewisser künftiger Nato- und EU-Orientierung sowie das wirtschaftliche Dominanzstreben Chinas sind weitere Risiken für die deutsche und nordostniedersächsische Wirtschaftsentwicklung. Strukturbedeutsame Industriezweige wie die Automobilwirtschaft mit ihren zahlreichen Zulieferbetrieben in der Region sind wirtschaftlich bedroht und müssen sich auf einen veränderten Markt einstellen. Besonders in den ländlichen Kreisen Lüchow-Dannenberg, Uelzen, Heidekreis und Celle wird der Bevölkerungsrückgang und die Überalterung zunehmend spürbar. Demgegenüber haben Landkreise wie Lüneburg und Harburg durch Zuzüge aus Hamburg leichte Entlastung erfahren.

Eine zunehmende Abwanderung aus den Großstädten in das Umland deutet jedoch darauf hin, dass die ländlichen Regionen in den kommenden Jahren auch Chancen erhalten könnten, insbesondere durch verbesserte Lebensqualität und Homeoffice-Möglichkeiten. Diese Entwicklungen wirken sich auf die demografische Struktur sowie die Anforderungen an Unternehmen und die Arbeitswelt aus. Wissenstransfer und die Förderung des Austauschs zwischen Generationen gewinnen deshalb an Bedeutung.

Parallel dazu nimmt die ökologische und digitale Transformation weiter an Fahrt auf, verstärkt durch die Corona-Pandemie, welche die Durchsetzung von Remote-Arbeit beschleunigt hat. Die umfassende technische Revolution, die mit der Künstlichen Intelligenz verbunden ist, wird weitere Transformationen nach sich ziehen, die auch den Arbeitsmarkt beeinflussen werden – mit noch ungewissen Auswirkungen auf den ländlichen Raum. Auch die fortschreitende Umstellung der Energiewirtschaft bedeutet Herausforderungen und Chancen für die Region. Diese Dynamiken haben insgesamt den Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften erhöht. Die ohnehin angespannte Lage am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird durch die Folgen der Krisen und parallellaufenden Transformationsprozesse zusätzlich belastet. Insbesondere die Sicherung von Ausbildungsplätzen sowie die Integration von Geflüchteten und internationalen Fachkräften rücken stärker in den Fokus der Fachkräftestrategien.

Die Digitalisierung und der Strukturwandel führen zu einem nachhaltigen Umbruch am Arbeitsmarkt. Viele Berufe verlieren die traditionelle Trennung von Wohn- und Arbeitsort, was besonders für ländliche Räume Chancen eröffnet. Gleichzeitig müssen Beschäftigte kontinuierlich neue Qualifikationen erwerben, um den Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden. Doch diese Potenziale können nur dann genutzt werden, wenn eine zukunftssichere Infrastruktur – insbesondere im Bereich Breitband – und innovative Geschäftsmodelle geschaffen werden.

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

Die Allianz ist überzeugt, dass die Fachkräftesicherung in der Region langfristig nur durch gezieltes und regional abgestimmtes Handeln erfolgreich sein kann. Durch den Austausch von Wissen und die Bündelung von Kräften soll Nordostniedersachsen als attraktiver Arbeits- und Lebensraum positioniert und die Chancen des Strukturwandels und der Digitalisierung effektiv genutzt werden. Die nachfolgende Strategie zeigt auf, wie die Allianz mit strategischen Zielen und Maßnahmen die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen angeht.

1. Nordostniedersachsen – Attraktive Region zum Leben und Arbeiten

Der Nordosten Niedersachsens ist ein stark mittelständisch geprägter Wirtschaftsraum, der sowohl zu den Metropolregionen Hamburg als auch Hannover gehört. Trotz der Herausforderungen durch die Corona-Pandemie und die wirtschaftlichen Unsicherheiten infolge des Ukraine-Kriegs hat sich die Region als Heimat innovativer Weltmarktführer und eines widerstandsfähigen Mittelstands bewährt. Die diversifizierte Branchenstruktur und der enge Zusammenhalt der Wirtschaft ermöglichen es, globalen und regionalen Krisen besser zu begegnen.

Neben der wirtschaftlichen Stärke zeichnet sich Nordostniedersachsen durch seine landschaftliche Schönheit und sein reiches kulturelles sowie touristisches Angebot aus. Die Region bietet somit nicht nur attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen, sondern ist auch ein zunehmend gefragter Standort für Fachkräfte und Familien, die nach alternativen Lebensräumen außerhalb der städtischen Ballungszentren suchen.

Lebensqualität für Einheimische und Touristen

Die Region ist geprägt durch abwechslungsreiche Landschaften, historische Städte und vielfältige Kur- und Erholungseinrichtungen. Diese bedingen nicht nur eine hohe Lebensqualität für die Einheimischen, sondern wirken sich zugleich positiv auf den Tourismus aus. Verzeichneten die sechs Landkreise Nordostniedersachsens 2019 noch knapp 6,8 Millionen Übernachtungen, steigerten sich diese trotz Rückschlägen während der Corona-Pandemie auf 6,98 Millionen Übernachtungen im Jahr 2023¹. Besonders bedeutsame Tourismusdestinationen sind der Heidekreis mit einer hohen Dichte an Freizeitparks und der Landkreis Uelzen mit Angeboten für den Gesundheitstourismus. Bei den Städten ist Lüneburg unter den Top 10 der niedersächsischen Städte vertreten. Die Zahlen des Übernachtungs- und Tagestourismus waren 2020 bedingt durch die Corona-Pandemie stark rückläufig. Infolgedessen wurde bereits 2020 und im Frühjahr 2021 eine Abwanderung von touristischen Fachkräften und eine rückläufige Zahl von Ausbildungsplätzen in Tourismus/Gastronomie verzeichnet. Inzwischen haben sich die Übernachtungszahlen wieder erholt und befinden sich wieder auf einem Niveau wie vor der Pandemie.

Diversifizierte Branchenstruktur mit starkem Mittelstand

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt kontinuierlich. Insgesamt arbeiten über 288.000 Erwerbstätige in den sechs Landkreisen der Region. Über 50.000 Betriebe (Handwerk und Gewerbe) sind hier ansässig. Von überregionaler und sogar internationaler Bedeutung sind insbesondere die Automobilzulieferindustrie, die Produktions- und Automatisierungstechnik, die Informations- und Kommunikationstechnik, der Maschinenbau, die Ernährungsindustrie, die Logistik, nachwachsende Rohstoffe und erneuerbare Energien, der Tourismus sowie in einigen Teilen der Region die Gesundheitswirtschaft. Mit weiteren Schwerpunkten im verarbeitenden Gewerbe sowie im Dienstleistungsbereich verfügt die Region über einen ausgewogenen

¹ TMN (2023): Marktdaten-Booklet, Januar-Dezember 2023

Branchenmix, der ihre Wettbewerbsposition stärkt und sie weniger anfällig gegenüber Krisen macht. Die Region baut dabei im Kern auf einen starken Mittelstand.

Zunehmende Bedeutung ausländischer Märkte

Das Auslandsgeschäft bleibt auch in der aktuellen Krise für die traditionell industriegeprägten Standorte in der Region von zentraler Bedeutung. Besonders die exportorientierte Industrie profitiert weiterhin von der stabilen Nachfrage aus Märkten in Asien, Südamerika und Nordamerika. Gleichzeitig bilden die Staaten der EU mit ihren engen Liefer- und Dienstleistungsverflechtungen das Rückgrat vieler internationaler Geschäftsbeziehungen.

Jedoch stehen die international ausgerichteten Unternehmen der Region im Jahr 2024 vor außergewöhnlich schwierigen Rahmenbedingungen. Der Ukraine-Krieg hat geopolitische Spannungen und Unsicherheiten verstärkt, was sich auf Handelsbeziehungen und Lieferketten auswirkt. Nachwirkungen der Corona-Pandemie – wie teils immer noch gestörte globale Lieferketten – sowie steigende Rohstoff- und Energiepreise belasten zusätzlich. Die zunehmenden Spannungen zwischen den USA und China sowie die angedrohten US-Strafzölle gegen EU-Unternehmen bilden weitere Risiken. Diese Herausforderungen erhöhen die Komplexität für regionale Unternehmen sowohl bei der Beschaffung als auch im Vertrieb, unterstreichen aber zugleich die Bedeutung von Diversifizierung und Resilienz in den internationalen Märkten.

2. Nordostniedersachsen – Herausforderungen für die Region

2.1. Demografische Entwicklung

Bevölkerungsentwicklung

Im Zeitraum 2020 bis 2024 sind alle Landkreise Nordostniedersachsens durch Bevölkerungszuwächse gekennzeichnet. Dies ist insbesondere auf die Zuwanderung geflüchteter Menschen, u.a. als Folge des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine ab März 2022 zurückzuführen. Selbst in Landkreisen, die bislang eine rückläufige Bevölkerungsentwicklung zu verzeichnen hatten, ist so ein Zuwachs entstanden. Die geringsten Zuwächse verzeichnen die ländlichen Landkreise Lüchow-Dannenberg (1,45%), Celle (1,72%) und der Heidekreis (1,84%), während die Landkreise Lüneburg (2,43%), Uelzen (2,85%) und Harburg (3,83%) kräftigere Zuwächse aufweisen. Die Geburtenrate stagniert jedoch in allen Landkreisen mit Ausnahme des Landkreis Uelzen seit Jahren.²

Die Prognosen der Bevölkerungsentwicklung bis 2042 sagen daher nur für die Landkreise Lüneburg (1%) und Celle (2%) ein geringes Wachstum vorher. In den Landkreisen Harburg (-3%) und Uelzen (-2%) werden leichte Rückgänge prognostiziert, während in den ländlich geprägten Landkreisen Lüchow-Dannenberg (-7%) und Heidekreis (-15%) der Bevölkerungsrückgang sehr deutlich vorhergesagt wird.³

Der demografische Wandel selbst lässt sich zwar nicht mehr abwenden, allerdings können durch gezielte Maßnahmen junge Menschen in der Region gehalten werden, Fachkräfte aus anderen Ländern und Regionen gewonnen

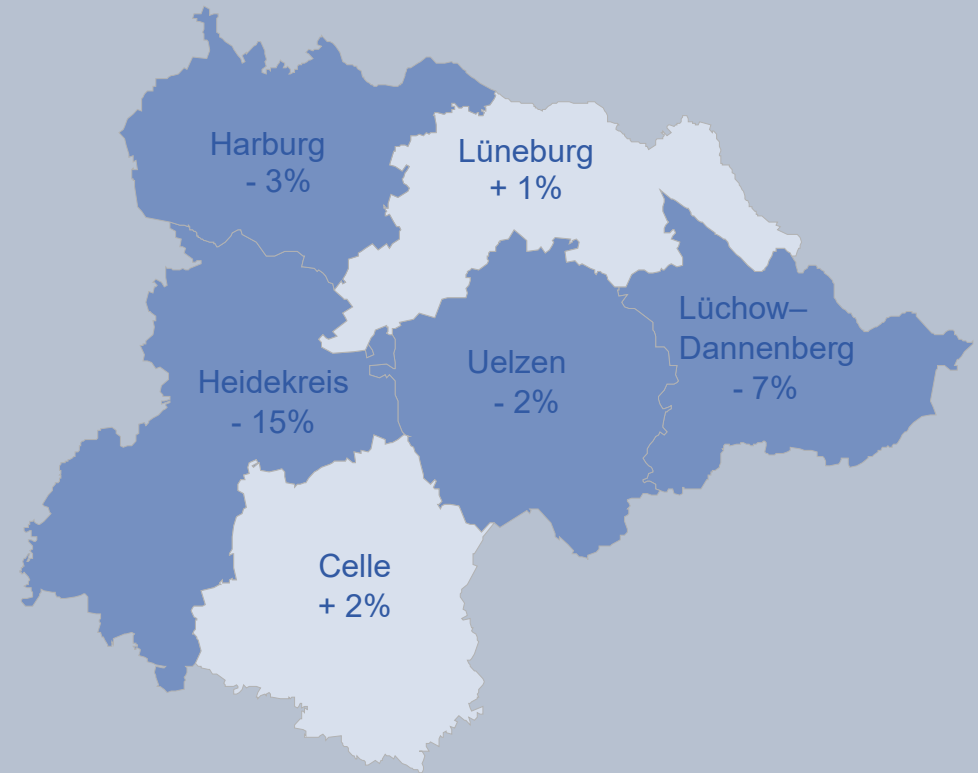


Abbildung 1: Prognose Bevölkerungsentwicklung in NON

² LSN (2024): Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsbewegung in Niedersachsen

³ LSN (2024): 4. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante W2

und in der Region integriert werden. Bei der Entscheidung für oder gegen Nordostniedersachsen als Lebens- und Arbeitsort spielt die Attraktivität der Region eine entscheidende Rolle.

Alle betrachteten Landkreise weisen ein deutliches Geburtendefizit auf. Das bedeutet, dass die Zahl der Gestorbenen die der Neugeborenen übersteigt. Dem gegenüber stehen in den Landkreisen Nordostniedersachsens Wanderungsgewinne, die vor allem durch den Zuzug von Geflüchteten entstanden sind. Seit der Jahrtausendwende, insbesondere ab 2011, wuchs die Zuwanderung deutlich an, wobei auch zahlreiche gut ausgebildete Fachkräfte vor allem aus EU-Staaten nach Deutschland kamen. Mitte der 2010er Jahre wurde ein starker Anstieg bei der Aufnahme von Geflüchteten verzeichnet und im Jahr 2022 kamen deutschlandweit über eine Million Menschen aus der Ukraine hinzu. Dies machte sich auch in der Region Nordostniedersachsen deutlich bemerkbar, die Gründe des Wanderungsgewinns in 2023 und 2024 sind jedoch stärker durch wachsenden Zuzug aus Großstädten in deren direktes Umland geprägt. Es gibt Anzeichen, dass sich die Sogkraft in die Metropolen infolge der positiven Homeoffice-Erfahrungen vieler Unternehmen und Arbeitnehmer während der Corona-Pandemie bei anhaltend hohen Immobilienpreisen verringern könnte.

Steigende Anzahl pflegebedürftiger Menschen

Die zunehmende Alterung der Gesellschaft führt zu einer steigenden Zahl pflegebedürftiger Personen. Im Bundesschnitt zählen 6,0% der Bevölkerung zu dieser Gruppe. In den Landkreisen und Städten Nordostniedersachsens gehen diese Zahlen stark auseinander (siehe Abb. 2)⁴. Die Landkreise Uelzen, Lüchow-Dannenberg, Heidekreis und Celle weisen deutlich mehr Pflegebedürftige in Relation zur Gesamtbevölkerung der jeweiligen Landkreise auf als Lüneburg oder Harburg. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird, bedingt durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren, weiter zunehmen. Dies erfordert nicht nur die Schaffung zusätzlicher Pflegeplätze, sondern auch die Gewinnung neuer Pflegekräfte. Der Fachkräftengpass in der Pflegebranche wird sich verschärfen. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass immer mehr Selbständige und abhängig Beschäftigte sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern müssen. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird also ein zunehmend bedeutsamer Aspekt der Familienfreundlichkeit, dem Betriebe und Kommunen gerecht werden müssen.

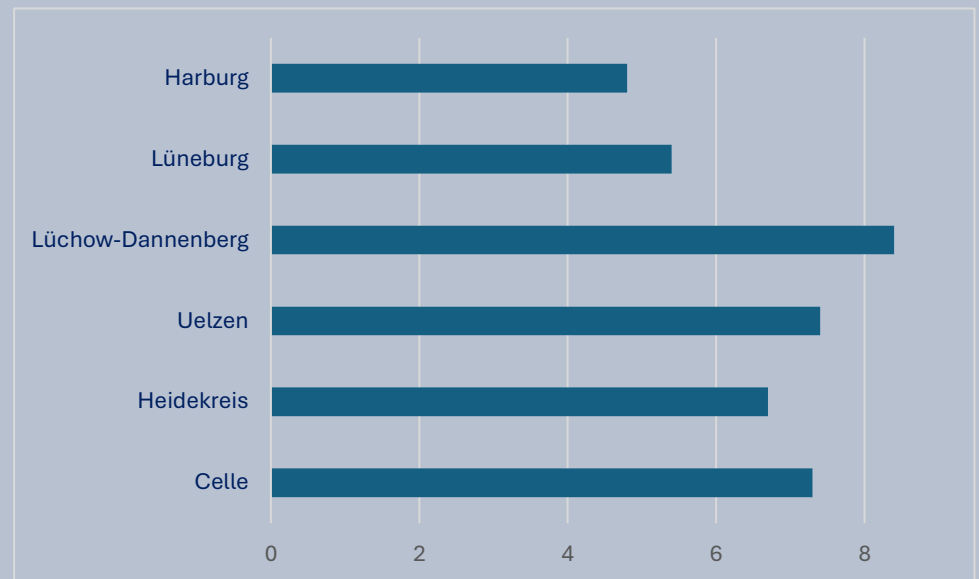


Abbildung 2: Pflegebedürftige an der Gesamtbevölkerung in 2022 (in %)

⁴ Bertelsmann Stiftung (2022): Wegweiser Kommune, Statistik, IST-Daten, Pflege

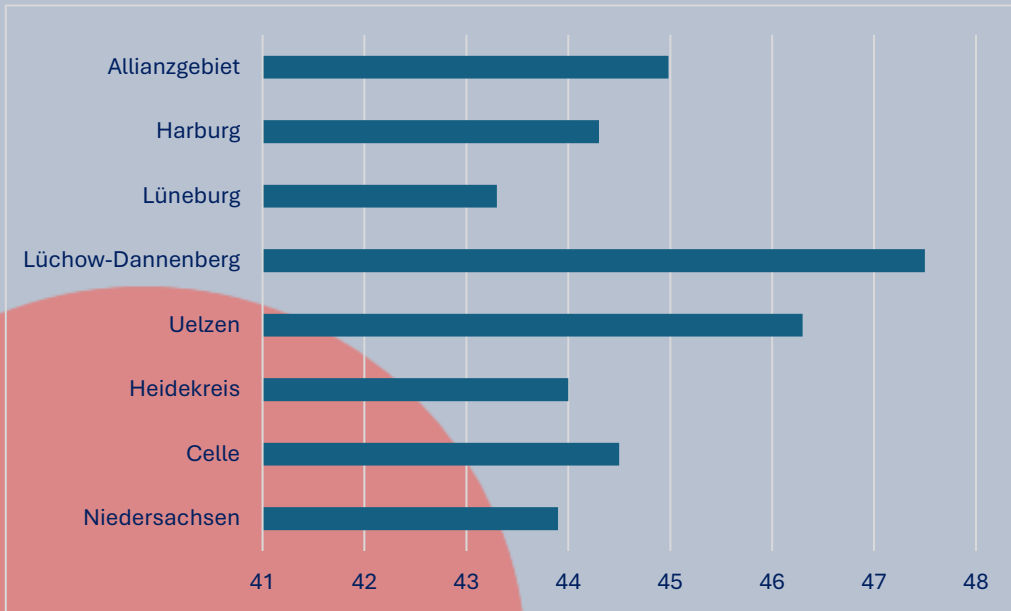


Abbildung 3: Durchschnittsalter in Nordostniedersachsen 2022 (in Jahren)

die betriebliche Gesundheitsförderung und eine altersgerechte Qualifizierung. Gleichzeitig birgt sie aber auch Potenziale: So sind ältere Mitarbeitende ihren jüngeren Kollegen häufig in puncto Erfahrung, Weitsicht, soziale Kompetenz und Prozess-Know-how überlegen und können innerbetrieblich in diesen Bereichen als Multiplikatoren sinnvoll eingesetzt werden. Die Alterung der Gesellschaft betrifft die gesamte Region. In peripher gelegenen Gebieten ist dieser Wandel aber bereits stärker fortgeschritten und zeigt heute schon gravierende Folgen. Abbildung 3 verdeutlicht das signifikant höhere Durchschnittsalter der Bevölkerung in den Kreisen Nordostniedersachsens im Vergleich zum gesamten Land Niedersachsen.

Alternde Bevölkerung – alternde Belegschaften

Die Bevölkerung nimmt nicht nur langfristig ab, sie wird gleichzeitig auch durchschnittlich älter. Das Durchschnittsalter in Niedersachsen liegt heute bei 43,9 Jahren. 2022 lag das Durchschnittsalter in Nordostniedersachsen bei 44,9 Jahren – im Landkreis Lüchow-Dannenberg sogar bei 47,5 Jahren (siehe Abb. 3)¹.

Laut Prognosen wird die Bevölkerung in Nordostniedersachsen 2030 wie auch in Gesamtniedersachsen im Schnitt 49 Jahre alt sein.¹ Die Alterung der Bevölkerung und der Rückgang der Geburtenrate führen auch zu einem Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter. Gleichzeitig steigt der Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren aufwärts.

Lag dieser in den sechs Landkreisen Nordostniedersachsens 2022 noch bei durchschnittlich 24,1%, wird der Anteil für 2030 mit durchschnittlich 30% prognostiziert – in Lüchow-Dannenberg liegt die Prognose sogar bei 34,1%.¹ Die Alterung der Belegschaften stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen, etwa in Hinblick auf

2.2. Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel

Fachkräftenachfrage in verschiedenen Branchen

Vor dem Hintergrund des kontinuierlich schrumpfenden Arbeitskräftepotenzials und des steigenden Bedarfs an Fachkräften ist der Fachkräftemangel aktuell eine der größten Herausforderungen für die regionale Wirtschaft und wird durch viele Unternehmen als Wachstumshemmnis gesehen. 2023 hatten in der Region 77,2% der offenen Stellen das Anforderungsniveau einer Fachkraft, eines Spezialisten oder Experten. Dies entspricht einer Steigerung von über 8% gegenüber dem Jahr 2018.⁵

Von 2020 bis 2023 haben sich die durchschnittlichen Vakanzzeiten bis zur Besetzung einer Fachkraftstelle in allen Landkreisen Nordostniedersachsens deutlich erhöht. Während die durchschnittliche Vakanzzeit der Stellen für Fachkräfte/ Spezialisten/ Experten im Bündnisbezirk 2020 durchschnittlich 195 Tage betrug, blieben die Stellen 2023 im Schnitt mit 282 Tagen deutlich länger unbesetzt (siehe Abb. 4).⁶ In Niedersachsen lag die durchschnittliche Vakanzzeit 2023 bei 144 Tagen, bundesweit ist der Durchschnitt 148 Tage.⁷

In Tabelle 1 sind die durchschnittlichen Vakanzzeiten in ausgewählten Branchen für die sechs Landkreise des Bündnisbezirks dargestellt. Einheitlich hohe Vakanzzeiten in allen sechs Landkreisen gibt es mittlerweile in den Berufsgruppen Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten sowie Verkauf. Darüber hinaus sind aber z. B. auch Fachkräfte in den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen, Verkehr und Logistik sowie medizinischen Gesundheitsberufen in vielen Landkreisen zunehmend knapp. Durch die wachsende Wirtschaft und die rückläufige Zahl junger Menschen wird es in immer mehr Branchen und in immer mehr Teilgebieten der Region Nordostniedersachsen schwierig, den Fachkräftebedarf zu decken. Bei anhaltender Wirtschaftsentwicklung wird sich die Lage in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Auch ein steigender Ärztebedarf verstärkt Versorgungsengpässe bei Hausärzten und Allgemeinmedizinern. Laut Prognosen der Leibniz Universität

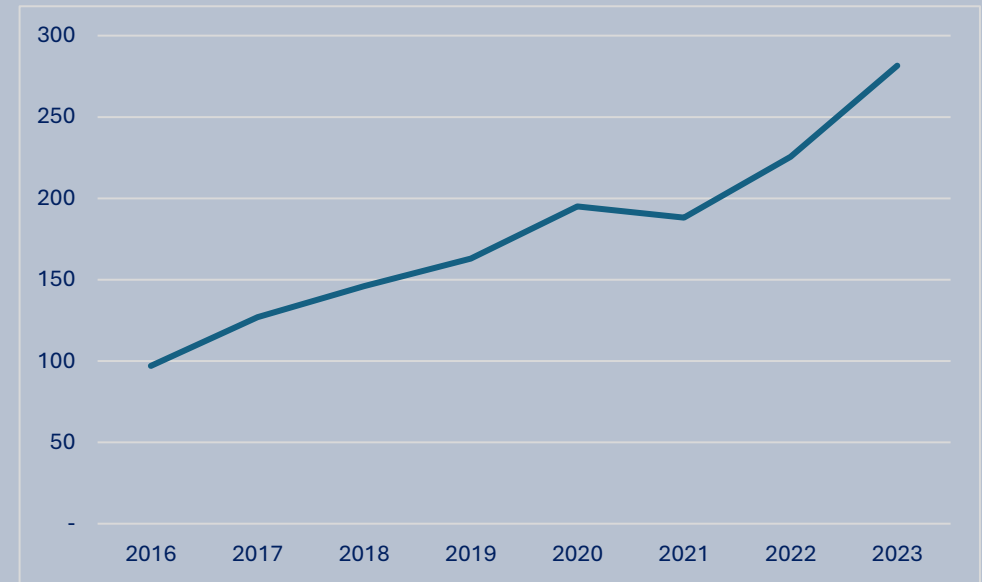


Abbildung 4: Durchschnittliche Vakanzzeit einer Stelle in Nordostniedersachsen (in Tagen)

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Sonderauswertung

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Abgang an gemeldeten sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitsstellen und die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen nach Berufshauptgruppen in den Anforderungsniveaus Fachkraft, Experte oder Spezialist (KldB 2010)

⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Fachkräftebedarf in Deutschland

Hannover für die Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen sinkt der hausärztliche Versorgungsgrad bis 2035 um ein Fünftel. Die prognostizierte Anzahl an Allgemeinmediziner sinkt um bis zu -50% im Jahr 2035 und wird die notwendige Versorgung vor allem in ländlichen Regionen erheblich bedrohen.⁸

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

Berufshauptgruppen (KldB 2010 - Zielberuf)	Celle		Harburg		Lüchow-Dan.		Lüneburg		Heidekreis		Uelzen	
	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023
Insgesamt	266	321	182	320	98	179	145	225	225	352	154	176
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	225	374	211	398	x	x	187	255	249	396	x	160
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	404	337	202	362	x	x	165	299	x	378	x	203
32 Hoch- und Tiefbauberufe	x	x	x	623	x	x	x	x	x	x	x	x
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	x	x	207	510	x	x	x	x	x	x	x	x
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	788	723	177	268	x	x	x	275	559	655	x	x
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	x	x	175	249	x	x	x	x	x	349	x	x
62 Verkaufsberufe	142	118	219	227	x	x	193	174	131	205	x	162
81 Medizinische Gesundheitsberufe	260	352	x	283	x	x	205	214	192	354	x	234
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	295	x	213	326	x	x	x	x	x	x	x	x

Tabelle 1: Vakanzenzeiten für ausgewählte Berufsgruppen und Landkreise 2020 und 2023 (in Tagen)

⁸ S. Thomsen, K. Ingwersen, I. Weilage, Leibniz Universität Hannover (2020): Ärztebedarf in Niedersachsen 2035, S. 1

Hohe Teilzeitquote bei Frauen

Mädchen erreichen heute im Durchschnitt höhere und bessere Schulabschlüsse als Jungen im vergleichbaren Alter. Für junge Frauen ist das Erlernen sowie die Ausübung eines eigenen Berufs inzwischen – anders als noch bei früheren Generationen – fester Bestandteil der Lebensplanung. In Nordostniedersachsen jedoch sind Frauen derzeit in einigen Kreisen unterdurchschnittlich erwerbstätig und zu einem Großteil in Teilzeit beschäftigt (siehe Abb. 5).⁹ Die Teilzeitquote liegt in allen sechs Landkreisen des Bündnisses über dem niedersächsischen und deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (50%) von 2024.

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein spannungsfreies Nebeneinander von Beruf und Familie muss sowohl für Frauen als auch Männer möglich sein. Im Bereich der Kinderbetreuung betrug die Quote der 0-3-Jährigen in Kindertagesstätten 2022 niedersachsenweit 26,7 % (siehe Abb. 6).¹⁰ In der Region Nordostniedersachsen weisen die Landkreise Uelzen, Heidekreis und Celle unterdurchschnittliche Werte in der Betreuungsquote der 0-3-Jährigen auf, lediglich in den Landkreisen Lüneburg, Lüchow-Dannenberg und Harburg liegt sie über dem

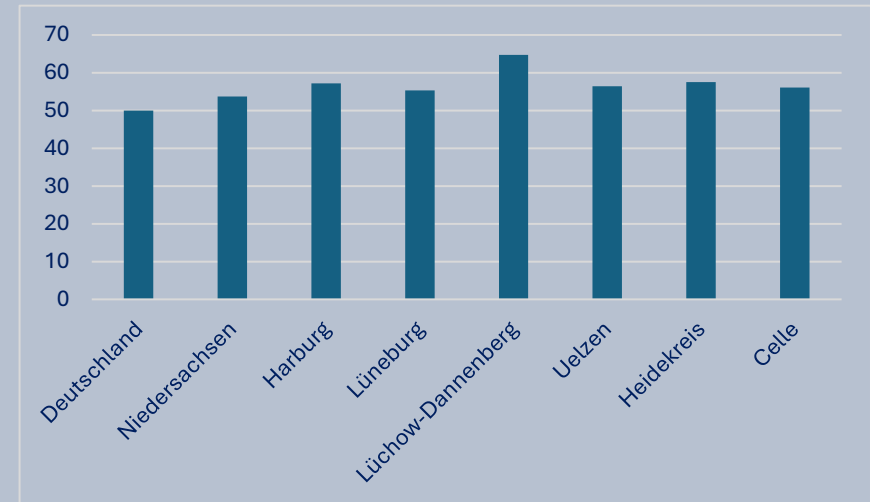


Abbildung 5: Teilzeitquote bei Frauen in den Landkreisen NON (in %)

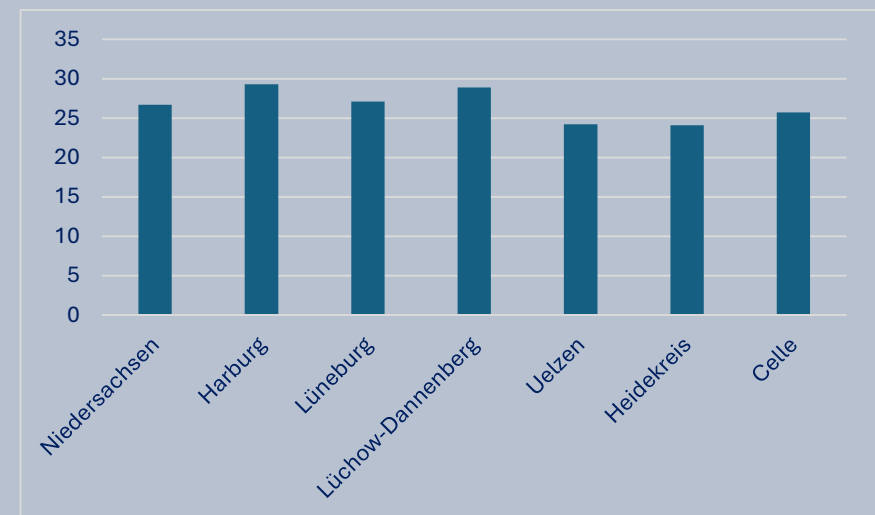


Abbildung 6: Betreuungsrate 0-3-jährige Kinder in Kindertagesstätten (in %)

⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Wohn- und Arbeitsort nach ausgewählten Merkmalen.

¹⁰ Bertelsmann Stiftung (2022): Wegweiser Kommune, Bildungsbericht, Daten – Prognosen, Landkreis Lüneburg im Vergleich mit Celle, LK, Harburg, LK, Lüchow-Dannenberg, LK, Uelzen, LK, Heidekreis, LK

Durchschnitt. In Lüchow-Dannenberg stellt sich jedoch die Herausforderung, dass die Rückkehr von Eltern ins Erwerbsleben durch eingeschränkte Kinderbetreuungszeiten in Kombination mit einzukalkulierenden Fahrtzeiten erschwert wird.

Eine Erhöhung der Betreuungsrate ist anzustreben, um Eltern nach der Geburt der Kinder einen möglichst raschen und reibungslosen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen. Für die Erhöhung des Erwerbsanteils von Eltern sind aber auch eine verlässliche Kita- und Hortbetreuung wichtig. Dabei geht es nicht nur um die Quantität, sondern auch um die Qualität der Angebote. Wie gut und wie flexibel ist Betreuung in den Randzeiten möglich? Welche Notfallbetreuungsangebote gibt es? Wie sehr vertrauen Eltern auf die Qualität der Angebote? Die Verbesserung der Betreuungssituation ist auch mit Blick auf potenziell zuziehende Familien aus den Metropolen anzustreben. Damit trägt der Ausbau der Familienfreundlichkeit zur Standortattraktivität der Region bei. Neben flexiblen Arbeitszeiten und einer familienfreundlichen Unternehmenskultur bedarf es nicht nur ausreichender, flexibler und zeitgemäßer Angebote der Kinderbetreuung, sondern auch Vereinbarungen zur Pflege von Angehörigen und Möglichkeiten zum Zeitausgleich beispielsweise zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Die Ermöglichung einer besseren Work-Life-Balance fördert sowohl die Gewinnung als auch die Bindung qualifizierter Mitarbeitender an Unternehmen in unserer Region. Neben einer modernen Unternehmenskultur können Vorbilder im Unternehmen – am besten auf allen Hierarchieebenen – förderlich sein.

Schulabgänger ohne Abschluss

Die Region Nordostniedersachsen weist für das Jahr 2022 im Schnitt eine leicht höhere Quote von Schulabgängern ohne Schulabschluss (6,21%) auf als das Land Niedersachsen insgesamt (5,91%). Innerhalb der Landkreise gibt es jedoch starke Unterschiede. Der Landkreis Lüchow-Dannenberg (10,32%) hat einen sehr hohen Anteil von Bildungsverlierern, wohingegen der Landkreis Harburg mit 3,96% den niedrigsten Wert aufweist.¹¹ Alle übrigen Landkreise bewegen sich in der Spanne von 6,06% (Landkreis Lüneburg) bis 7,89% (Landkreis Uelzen). Mit Blick auf die wachsende Fachkräftenachfrage und die soziale Teilhabe ist es wichtig, Menschen ohne Schulabschluss bedarfsgerecht zu qualifizieren und in das Berufsleben zu integrieren. Dafür gilt es, bestehende Angebote erfolgreicher zu gestalten und neue Angebote zu entwickeln. Insbesondere für junge Menschen, die als „Ungelernte“ bereits betriebliche Erfahrungen sammeln konnten, spielen dabei Kompetenzfeststellungsverfahren und so genannte Teilqualifikationen eine Rolle, die in mehreren Stufen zu einem externen IHK-Prüfungsabschluss führen können. Auch Ausbildungsvorbereitung und -begleitungen für diesen Personenkreis sind wichtige unterstützende Maßnahmen.

¹¹ LSN (2024): Absolvierende/Abgehende allgemeinbildender Schulen nach Geschlecht und Abschlussarten

Arbeitslose

Die Arbeitslosigkeit in Nordostniedersachsen war bis 2019 rückläufig. Seit der Corona-Pandemie 2020 war erstmalig wieder ein Anstieg sichtbar und auch der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine trieb die Arbeitslosenquote in die Höhe. Während es einigen Landkreisen gelang, den Trend zu sinkenden Arbeitslosenquoten wiederherzustellen, blieben die Zahlen im Heidekreis und in Harburg auf einem höheren Niveau als noch vor der Pandemie. Die Höhe der Arbeitslosenquote differiert im Jahresdurchschnitt 2023 in den verschiedenen Kreisen Nordostniedersachsens zwischen 4,4% (Harburg) und 7,9% (Lüchow-Dannenberg).¹² Eine bessere Integration von Arbeitslosen vor allem in den Landkreisen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit (Lüchow-Dannenberg und Heidekreis) in den Arbeitsmarkt kann weiterhin einen sinnvollen Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke in der gesamten Region leisten.

Fachkräftepotenzial: Arbeitslosigkeit der 15 bis unter 25-Jährigen

Die Arbeitslosenquote der 15 bis unter 25-Jährigen ist nach einem kontinuierlichen Rückgang seit 2020 auch wieder gestiegen. 2020 betrug diese in Niedersachsen 5,6% und stieg im Jahr 2023 auf 5,9%. In den Landkreisen der Region Nordostniedersachsen unterscheiden sich diese Werte zum Teil recht deutlich (siehe Abb. 8).¹³ Lediglich der Landkreis Harburg (4,4%) weist eine Arbeitslosenquote unter dem Niedersachsenschnitt aus. Die Landkreise Heidekreis und Lüchow-Dannenberg lagen deutlich darüber. Diese jungen Menschen müssen besonders adressiert werden, um sie erfolgreich in die regionale Wirtschaft zu integrieren und ein finanziell eigenbestimmtes Leben zu ermöglichen.

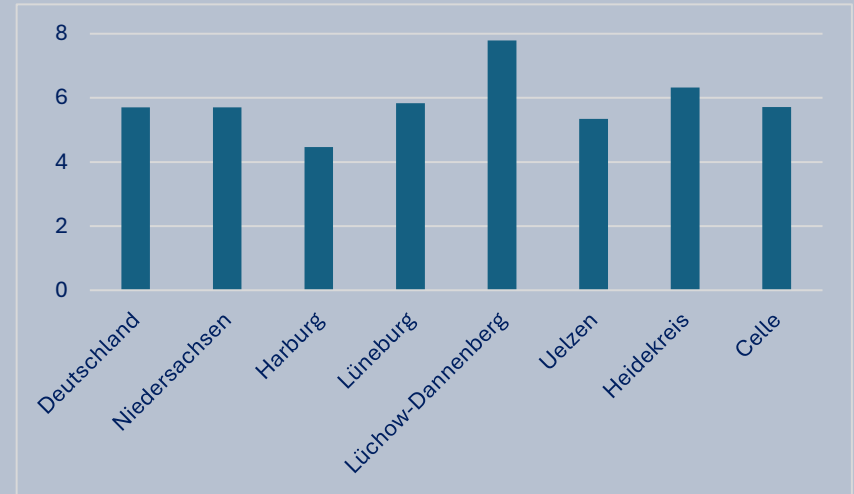


Abbildung 7: Arbeitslosenquote in NON (in %)

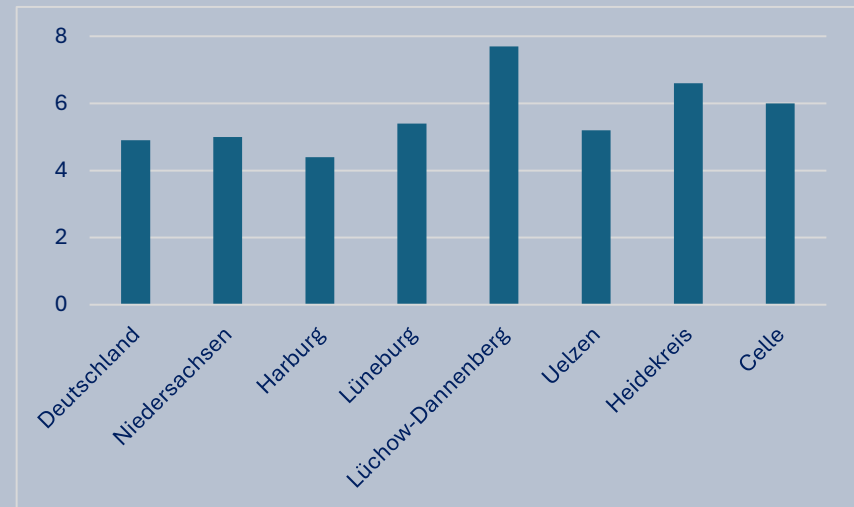


Abbildung 8: Arbeitslosenquote bei den 15 bis unter 25-Jährigen (in %)

¹² Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Arbeitslosenquote gesamt bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Ausgewählte Kreise, Zeitreihe mit Zahlenwerten

¹³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Arbeitslose und Arbeitslosenquoten - Deutschland, Länder, Kreise und Gemeinden (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen)

Fachkräftepotenzial bei ausländischen Arbeitslosen

Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund in Niedersachsen liegt mit 19,2% deutlich über der Quote bei deutschstämmigen Einwohnern. Ein Trend, der auch in den Landkreisen des Bündnisses sichtbar ist: Die Werte reichen von 16% im Landkreis Harburg bis zu 24,7% im Landkreis Lüneburg¹⁴. Dieser Unterschied ist auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen, darunter Sprachbarrieren, schlechtere Schulleistungen, kulturelle Herausforderungen sowie Vorurteile im Arbeitsmarkt.

Eine besondere Rolle spielen dabei ukrainische Geflüchtete, vor allem Frauen, die seit Beginn des russischen Angriffskrieges im März 2022 verstärkt in die Region gekommen sind. Viele dieser Frauen sehen sich zusätzlichen Herausforderungen gegenüber, wie der Anerkennung ihrer im Heimatland erworbenen Qualifikationen oder dem Zugang zu beruflicher Nachqualifikation. Trotz oft hoher formaler Qualifikationen arbeiten sie häufig unterhalb ihrer Fähigkeiten oder sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur langsam finden sie Eingang in den Arbeitsmarkt der Region.

Die gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt ist nicht nur ein entscheidender Faktor für die soziale und wirtschaftliche Teilhabe dieser Personengruppe, sondern auch für die langfristige Fachkräftesicherung in der Region. Es bedarf gezielter Maßnahmen wie Sprachförderung, Unterstützung bei der Qualifikationsanerkennung und gezielten Weiterbildungsprogrammen, um diesen Personenkreis besser in den Arbeitsmarkt einzubinden und vorhandene Potenziale effektiv zu nutzen. Dies ist umso wichtiger, da diese Gruppe einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels leisten kann und gleichzeitig eine nachhaltige Integration in die Gesellschaft gefördert wird.

¹⁴ Ebd.

2.3. Bildung und Ausbildung in Nordostniedersachsen

Unbesetzte Ausbildungsstellen

Nachdem die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen war, ging sie 2023/2024 wieder deutlich zurück. Zwischen 2013/14 und 2018/2019 gab es in Nordostniedersachsen im Durchschnitt 4.723 bei den Arbeitsagenturen gemeldete Ausbildungsplätze. Im Ausbildungsjahr 2023/24 sank die Zahl auf 4.422 Stellen.¹⁵ Gleichzeitig stieg die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze. Im Durchschnitt lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in den sechs Landkreisen des Bündnisses im Jahr 2019/2020 bei 6,4% und stieg zum Berichtsjahr 2023/24 auf 9,8%. Dabei gab es zwischen den Landkreisen teils gravierende Unterschiede. Die Landkreise Heidekreis und Harburg verzeichneten sogar 13% bzw. 12,2% unbesetzte Ausbildungsstellen (siehe Abb. 9).¹⁶ Die erfolgreiche Besetzung von Stellen scheidet einerseits an nicht erfüllten Bildungserwartungen der Betriebe, andererseits aber auch an realitätsfernen Vorstellungen der jungen Leute. Ergänzend erschwert das Image mancher Branchen und Berufe teilweise die Rekrutierung. Auch die relativ hohe Zahl (25% bis ca. 60% je nach Berufsgruppe) an Ausbildungsabbrüchen bzw. Ausbildungswechsellern lässt darauf schließen, dass in vielen Fällen eine immer noch zu große Lücke zwischen den Erwartungen beider Seiten und der Ausbildungsrealität vorhanden ist. Durch passgenaue individuelle Unterstützung der potenziellen Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe, eine gute Berufsorientierung sowie die Verbesserung der Ausbildungsqualität seitens der Betriebe kann der Ausbildungserfolg verbessert werden.

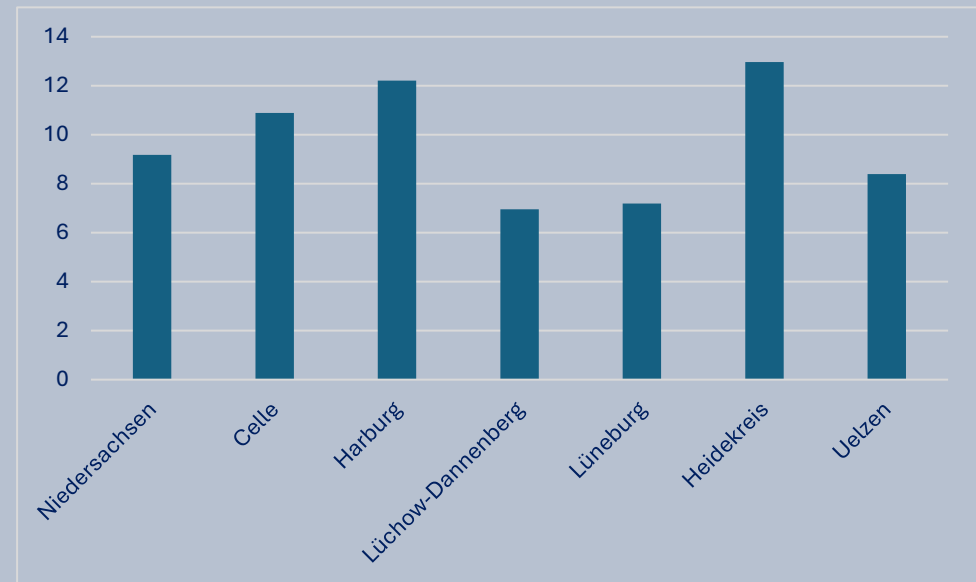


Abbildung 9: Unbesetzte Ausbildungsstellen 2023/2024 (in %)

Bewerber ohne Ausbildungsplatz

Im Berichtsjahr 2023/2024 haben in Nordostniedersachsen insgesamt 514 Bewerber keinen Ausbildungsplatz gefunden. Innerhalb der sechs Landkreise lassen sich hier deutliche Unterschiede feststellen. Während bis 2017/2018 besonders Bewerber im Heidekreis unversorgt blieben, stieg der Anteil unversorgter

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit (2024): Bewerber und Berufsausbildungsstellen

¹⁶ Bundesagentur für Arbeit (2024): Tabellen – Ausbildungsstellenmarktstatistik, Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Regionen

Bewerber für Berufsausbildungsstellen in den Landkreisen Celle und Harburg auf über 10% erheblich an. Mit 13,2% im Berichtsjahr 2023/24 bleibt die Situation im Heidekreis jedoch am angespanntesten. Lediglich Lüchow-Dannenberg hatte mit 3,8% einen sehr niedrigen Anteil unversorgter Bewerber. Niedersachsenweit lag der Anteil unversorgter Bewerber 2023/2024 bei 7,4% (siehe Abb. 10).¹⁷ Eine passgenaue Besetzung offener Ausbildungsplätze muss ein wichtiges Ziel bleiben. Dazu muss an einer realistischen Berufsorientierung genauso gearbeitet werden wie an der Ausbildungseignung der jungen Menschen.

Akademikerquoten in den Landkreisen

Der Anteil der Bevölkerung mit akademischem Abschluss lag in Deutschland 2022 bei 24%.¹⁸ Die Akademikerquote in Niedersachsen lag mit 24,8% leicht über dem Bundesschnitt. In Nordostniedersachsen liegt der Anteil heute bei 11,3%,¹⁹ wobei diese Zahl nur die sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss einschließt. Innerhalb des Bündnisbezirks sticht der Landkreis Lüneburg mit einer höheren Akademikerquote von 15,2% (der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) hervor, wohingegen in den Landkreisen Lüchow-Dannenberg (8,9%) und Heidekreis (7,8%) Akademiker eher unterdurchschnittlich vertreten sind. Doch egal ob Universitätsabschluss oder erfolgreich abgeschlossene Ausbildung mit Aufstiegsfortbildung: Hochqualifizierte Fachkräfte sind rar und mobil. Die wachsende Komplexität in den Betriebsabläufen macht zudem eine gut qualifizierte und lernfähige Belegschaft immer mehr zur unabdingbaren Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Es gilt daher, qualifiziertes Fachpersonal für die regionalen Betriebe zu gewinnen und sie zu binden. Bei diesem Bestreben steht die Region deutschlandweit und international zunehmend im Wettbewerb mit anderen Regionen. Um hier zu bestehen, ist ein gemeinsames und abgestimmtes Agieren aller Beteiligten gerade im Hinblick auf die ländlich strukturierten Räume außerhalb der Metropolen unabdingbar. Über den Weg der dualen Berufsausbildung qualifiziertes Personal sowie Geringqualifizierte sind tendenziell stärker mit der jeweiligen Region verbunden. Gerade bei diesen Personengruppen erhöhen geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Qualifikation und steigern dauerhaft die Leistungsfähigkeit im Unternehmen.

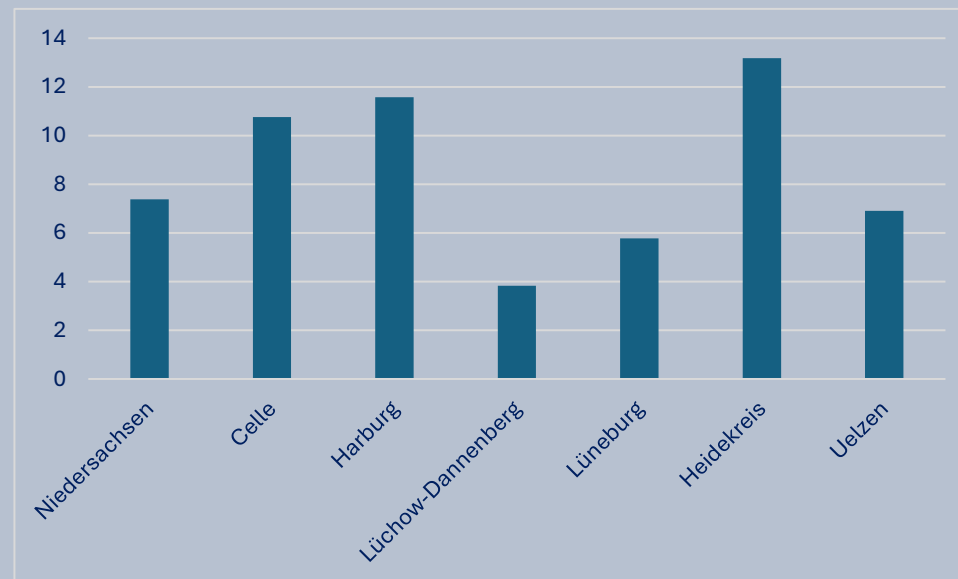


Abbildung 10: Bewerber ohne Ausbildungsplatz in NON (in %)

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit (2024): Tabellen – Ausbildungsstellenmarktstatistik, Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Regionen, Zeitreihe

¹⁸ Bildungsbericht 2024: Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 65 Jahren 2018 nach beruflichem Bildungsabschluss und Ländern

¹⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort

Bildungsabwanderung für Lehre oder Studium

Um die Potenziale junger Menschen besser zu nutzen und diese an die Region zu binden, müssen Schule und regionale Wirtschaft enger zusammenarbeiten. Zwischen 2015 und 2020 ist der Anteil der Schüler in der Region Nordostniedersachsen mit Hochschulreife von 32,5% auf 42% gestiegen. 2022 lag der Anteil in Nordostniedersachsen bereits bei 44,5%. Damit hat sich die Qualifikationsstruktur der Schulabgänger nominell verbessert. Der von 2014 bis 2018 zu beobachtende Trend zur Abwanderung junger Menschen in andere Landkreise oder Metropolen zur Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums scheint vorerst bis auf wenige Ausreißer gestoppt. In den Jahren 2021 und 2022 verzeichneten alle Landkreise Nordostniedersachsens einen Wanderungsgewinn in der Alterskohorte der 18 bis 25-jährigen, wenngleich auch diese Zahlen im Kontext des Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine zu betrachten sind (siehe Abb. 11).²⁰

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

Die Bildungsabwanderung – vor allem in Richtung Metropolen – verschärft die demografischen Herausforderungen des ländlichen Raumes. Bereits bestehende Überalterungsprozesse werden weiter beschleunigt, wenn dem Wegzug junger Menschen keine Zuwanderung von Familien oder eine höhere Geburtenrate entgegenwirkt. Dies führt zu einer wachsenden Kluft zwischen der Entwicklung von Metropolen und ländlichen Regionen, was sowohl ökonomische als auch soziale Disparitäten verstärkt. Metropolen stehen vor Herausforderungen wie überlasteten Infrastrukturen, steigenden Mieten und einem Investitionsstau in öffentlichen Dienstleistungen, während der ländliche Raum oft nicht als attraktiver Lebens- und Arbeitsort wahrgenommen wird. Grund

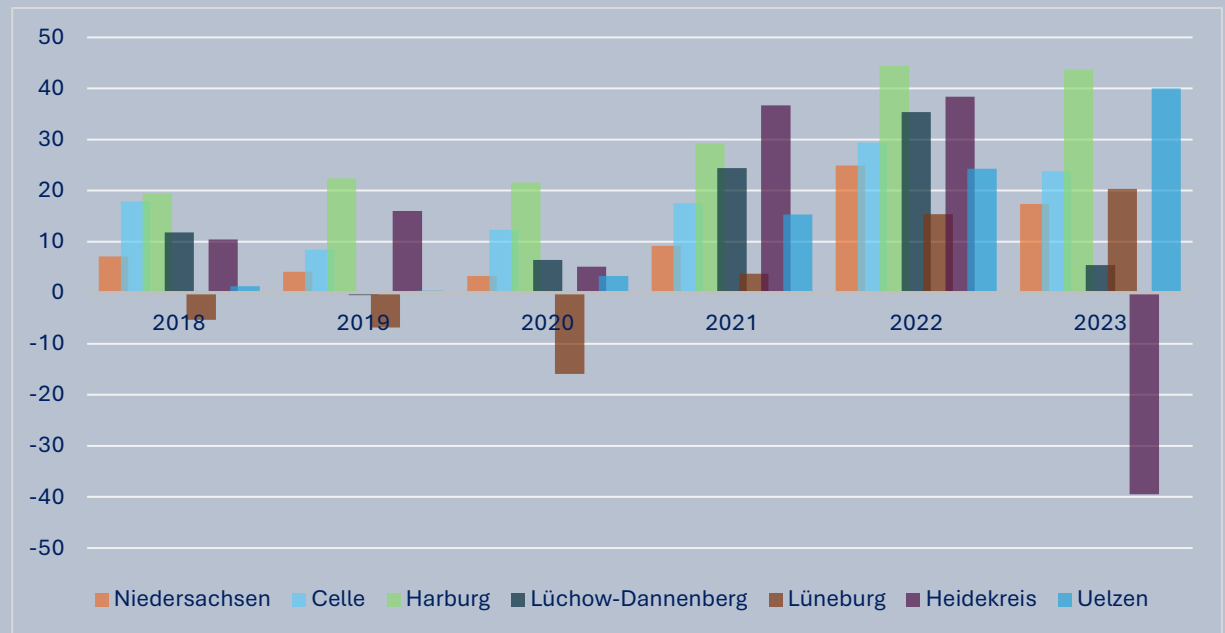


Abbildung 11: Wanderungssaldo der 18 bis unter 25-Jährigen je 1.000 Einwohner

²⁰ Landesamt für Statistik Niedersachsen (2024): Wanderungen über die jeweilige Gebietsgrenze - Altersgruppen

hierfür ist zum Beispiel der oft mangelnde Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, weshalb viele Menschen auf ein Auto angewiesen sind, um die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort zu überbrücken.

Ein zusätzlicher Faktor ist die geringe Verweildauer ausländischer Fachkräfte in ländlichen Regionen. Viele dieser Fachkräfte ziehen es vor, in Metropolen zu leben, wo sie bessere Chancen haben, etablierte Communities aus ihren Heimatländern zu finden, die soziale und kulturelle Unterstützung bieten. Dies verschärft die Abwanderung und erschwert die dauerhafte Integration ausländischer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt des ländlichen Raumes. Niedrige Lebenshaltungskosten und ein ruhigeres Umfeld bieten dabei oft nicht genug Anreize, um die Vorteile eines Lebens in einer Großstadt auszugleichen.

Hinzu kommen Herausforderungen wie unzureichende Mobilitätsangebote, die insbesondere für Geflüchtete, die sich oft kein Auto leisten können, zusätzliche Hürden darstellen und lange Pendelzeiten, die den ländlichen Raum weiter unattraktiv machen. Diese Kombination aus Bildungsabwanderung, mangelndem Zuzug und der Abwanderung von Fachkräften erzeugt eine Negativspirale, die dringend durchbrochen werden muss. Hierfür sind gezielte Maßnahmen erforderlich, wie der Ausbau integrierter Mobilitätsangebote, die Förderung sozialer Netzwerke für Fachkräfte und Familien sowie Investitionen in die regionale Attraktivität als Wohn- und Arbeitsort.

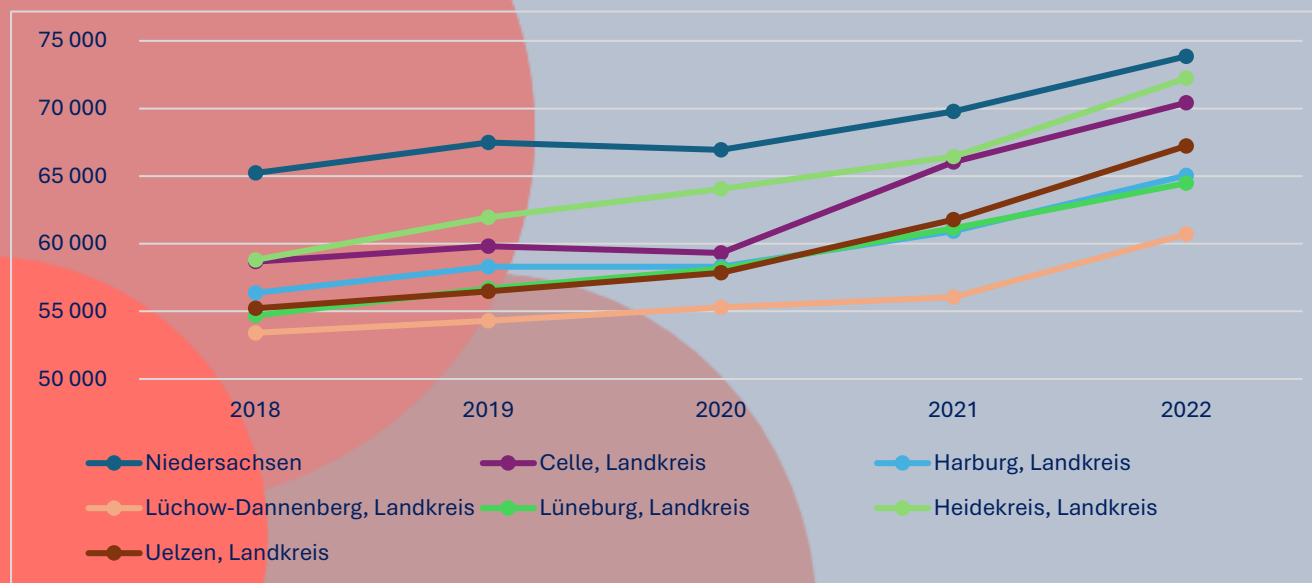


Abbildung 12: Entwicklung der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen (in Euro)

2.4. Entwicklungen in der Wertschöpfung

Deutliche Unterschiede sind auch in der Wertschöpfung in den sechs Landkreisen des Bündnisses zu erkennen. Trotz der Einbrüche durch die Corona-Pandemie hatten alle Landkreise Nordostniedersachsens im betrachteten Zeitraum eine stetige Steigerung der Bruttowertschöpfung zu verzeichnen. Verglichen mit dem niedersächsischen Wachstum in den Jahren 2018-2022 von 13,2% hat vor allem der Heidekreis mit 22,8%, aber auch der Landkreis Uelzen mit 21,7% eine starke Entwicklung gezeigt (siehe Abb. 12).²¹

²¹ Landesamt für Statistik Niedersachsen (2024): Bruttowertschöpfung, Niedersachsen, Statistische Region, Kreis

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

2.5. Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert Märkte und ganze Branchen. Der Wandel von analogen zu digitalen Prozessen erfordert nicht nur ein Umdenken im Bereich der Unternehmensorganisation, sondern erfordert auch die Aneignung neuer Fähigkeiten und Qualifikationen bei den Mitarbeitern und im Management. Einer Befragung der IHK Lüneburg-Wolfsburg aus 2020 zufolge fühlen sich über 75 Prozent der regionalen Unternehmen von der Digitalisierung betroffen, 40 Prozent sogar stark. Nur jeder fünfte Unternehmer sieht seine Mitarbeiter bereits als sehr gut auf die Digitalisierung vorbereitet an. Drei von vier Unternehmern schätzen den Weiterbildungsbedarf als sehr hoch ein. Wachsende Anforderungen werden vor allem im Umgang mit Datensicherheit (77%), bei der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen (56%) und bezüglich der Flexibilität der Mitarbeiter (55%) gesehen. Digitalisierung ist entsprechend für die mittelständischen Unternehmen der Region Chance und Herausforderung zugleich. Insbesondere in den ländlichen Regionen hilft die Digitalisierung dabei, räumliche Distanzen zu überbrücken und innovativere Arbeits- und Arbeitszeitmodelle zu verwirklichen. Aus der Beratung wissen Wirtschaftsförderer und Kammern, dass gerade auch kleine Betriebe Schwierigkeiten haben, das Thema Digitalisierung systematisch anzugehen. Die Inhaber sind häufig voll in den betrieblichen Alltag eingebunden. Es fehlt Zeit und Know-how mit Blick auf die digitale Transformation des eigenen Betriebes. Die Qualifizierung von Unternehmern aber auch der Belegschaften insgesamt spielen eine wichtige Rolle, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. Darüber hinaus kann ein Unterstützungsrahmen für die technisch/organisatorische Begleitung von Transformationsprozessen gerade kleinen und mittleren Unternehmen dabei helfen, diese Prozesse einzuleiten und/oder fortzuführen. Insgesamt bedeutet Digitalisierung auch eine Beschleunigung des technischen Fortschritts und des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels. Die regionalen Akteure müssen zu schnelleren Anpassungen befähigt werden. Ein innovationsfreundliches Klima und eine qualifizierte Innovationsinfrastruktur machen die Region letztendlich auch für qualifizierte Fachkräfte attraktiv. Vorbildliche Unternehmen, Prozesse und Aktivitäten gehören folglich auch beim regionalen Standort- und Fachkräftemarketing ins Schaufenster.

2.6. Struktureller Wandel

Die Digitalisierung, die zu erwartende weitere Forcierung des Klimaschutzes und höhere Anforderungen an die Resilienz unserer Gesellschaft werden einen beschleunigten technischen und gesellschaftlichen Wandel erfordern. Damit werden die Anforderungen an Geschwindigkeit und Umfang der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen wachsen. Die Umstellung der Automobilwirtschaft auf Elektromobilität, neue Mobilitätskonzepte und völlig neue IT-

Ausstattungskonzepte in Fahrzeugen sind Beispiele für solch einen Veränderungsprozess, der auf Zulieferer durchwirkt und Qualifikationsbedarfe teilweise fundamental verändert. Robotik, künstliche Intelligenz, 5G, erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Wasserstofftechnologie und zunehmend individualisierte und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Produkte sind weitere Entwicklungen, die Strukturveränderungen nach sich ziehen werden.

Ländliche Regionen können sich diesen Entwicklungen nicht entziehen, da die hier ansässigen Unternehmen in Wertschöpfungsketten eingebunden sind. Die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und deren Mitarbeiter sicherzustellen, ist eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt und Ausbau der wirtschaftlichen Stärke. Qualifizierungsbereitschaft und das Vorhandensein passender Qualifizierungsangebote spielen dabei eine große Rolle. Aufgrund des wirtschaftlichen und technologischen Strukturwandels entstehen neue Arbeitsplätze und bestehende Arbeitsplätze fallen weg. Geschäftsmodelle verändern sich - teilweise fundamental. Vorausschauende Qualifizierung sichert die Beschäftigungsfähigkeit in der Region. Auch das Vorhandensein ausreichender Gründungsaktivität, gerade auch im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, kann die Fähigkeit zu einer schnellen Anpassung an neue Rahmenbedingungen begünstigen. Neue Ideen, Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle modernisieren nicht nur die Wirtschaftsstruktur, sondern schaffen auch neue Arbeitsplätze. In der digitalen Welt werden zunehmend innovative Start-ups zu Motoren des Wandels. Die Gründungsdynamik ist in Niedersachsen in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Besonders erfreulich ist, dass es im Krisenjahr 2020 gegenüber dem Vorjahr 19% mehr Gründungen mit innovativen, wachstumsorientierten Ideen in Niedersachsen gegeben hat. Der Frauenanteil an den Mitarbeitenden in Startups lag mit 20% in Niedersachsen sogar über dem Bundesdurchschnitt von 16%.²² Diese Entwicklung gilt es zu nutzen und Möglichkeiten der Gründungs- und Wachstumsunterstützung für Start-ups in Nordostniedersachsen weiter auszubauen.

²² Deutscher Startup Monitor 2020

3. Strategische Ziele der Allianz für Fachkräfte

3.1. Fachkräfte gewinnen und binden

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

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

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

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

Welcome Center Heidekreis – Das Projekt der VHS Soltau unterstützt Unternehmen bei der Rekrutierung, Einarbeitung und Bindung ausländischer Fachkräfte. Es bietet Hilfestellungen für Menschen vor Ort in verschiedenen Bereichen wie Wohnungssuche, Familiennachzug, Sprachkursvermittlung und Anerkennung von Qualifikationen. Gleichzeitig berät das Center Arbeitgeber, wie sie ausländische Fachkräfte besser integrieren und langfristig binden können, etwa durch

Onboarding-Strategien und familienfreundliche Maßnahmen. Das Ziel ist es, sowohl die Fachkräftesituation in der Region zu verbessern als auch das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und ihrer Familien durch sogenanntes „Feel-Good-Management“ zu fördern, um die Region als attraktiven Arbeits- und Lebensraum zu positionieren. Siehe www.welcome-heidekreis.de

3.2. Duale Berufsausbildung stärken und qualitativ weiterentwickeln

Strategisches Ziel: Stärkung und Förderung der Dualen Berufsausbildung in Betrieben

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

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

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

Unternehmenspraxis DIGITAL - Das Projekt wird durchgeführt von der IHK Lüneburg-Wolfsburg und zielt darauf ab, digitale Formate für die Berufsorientierung zu entwickeln und auszubauen. Ziel ist es, Schülerinnen und Schülern praxisnahe Einblicke in berufliche Tätigkeiten zu ermöglichen, um den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Kernangebote des Projekts sind digitale Workshops, die auf die Bedürfnisse der Schulen und Schüler*innen abgestimmt sind, sowie virtuelle Betriebsbesichtigungen, die Einblicke in regionale Unternehmen bieten. Ergänzend wurde eine digitale Plattform für die Vermittlung und Vermarktung von Praktikumsplätzen entwickelt – der Schulpraktikumsfinder. Die Plattform erfreute sich schnell großer Beliebtheit und wurde sogar noch während der Projektlaufzeit auf Landkreise außerhalb Nordostniedersachsens ausgeweitet. Siehe www.schulpraktikumsfinder.de

3.3. Alle Fachkräftepotenziale nutzen

Strategisches Ziel: Aktivierung und Mobilisierung unterschiedlicher Zielgruppen

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

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

- Qualifizierung von Menschen mit Fluchthintergrund für den regionalen Arbeitsmarkt

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

Care transforms Work – Durchgeführt von der BUPNET GmbH hat sich dieses Projekt zur Aufgabe gemacht die Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen und Beruf zu thematisieren. Ziel ist es, Unternehmen dabei zu helfen, auf die Herausforderungen zu reagieren, die entstehen, wenn Mitarbeitende (häufig Frauen) kurzfristig Pflegeaufgaben für Angehörige übernehmen und dadurch ihre Arbeitszeit reduzieren müssen.

Das Projekt umfasste die Entwicklung einer Informationsplattform, sowie Handreichungen, um Unternehmen bei der Anpassung ihrer Organisationsstrukturen zu begleiten. Siehe www.pflegende-beschaefigte.de

3.4. Work-Life-Balance unterstützen

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

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

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

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

3.5. Qualifizierungsangebote entwickeln und lebenslanges Lernen unterstützen

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

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

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

Projektbeispiel aus der Allianzarbeit:

H2Skills: Das fachkräftebündnisübergreifende Projekt in Elbe-Weser und Nordostniedersachsen identifizierte Weiterbildungsbedarfe entlang der gesamten Wertschöpfungskette in der Wasserstoffherzeugung und -anwendung und entwickelte Ansätze für Qualifizierungsmaßnahmen, um die notwendigen Fachkräfte für die Wasserstoffwirtschaft aus- und fortzubilden. Siehe www.hwk-bls.de/h2skills

3.6. Standortattraktivität steigern und besser vermarkten

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

Die Lüneburger Heide und das Wendland sind als Tourismus- und Naturschutzregionen deutschlandweit bekannt. Die Region Nordostniedersachsen ist aber auch modern, digital und bietet vielfältige berufliche Perspektiven. Um einerseits der Abwanderung von jungen Menschen und Nachwuchskräften

entgegenzusteuern und andererseits von Großstädtern und überregionalen Fachkräften stärker wahrgenommen zu werden, muss der Bekanntheitsgrad der Region, seiner Unternehmen und seiner beruflichen und außerberuflichen Möglichkeiten gesteigert werden. Auch für Gründer, Freiberufler und Unternehmensnachfolger gilt es, die Standortattraktivität herauszustellen bzw. zu erhöhen, denn der Ausbau einer dynamischen Gründungskultur ist eine wichtige Triebfeder für einen starken Mittelstand und für die Hidden Champions von morgen.

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

Projektbeispiele aus der Allianzarbeit:

Besserhier - Fachkräftemarketing für die Metropolregion Hamburg: Ziel des Projekts ist es, die Region als attraktiven Wirtschaftsraum persönlich und digital zu vermarkten sowie vor allem kleine und mittlere Unternehmen als Arbeitgeber sichtbarer zu machen und bei der Ansprache von Fachkräften zu unterstützen. #besserhier - Jobs zwischen Elbe, Heide und Küste - Leben und Arbeiten in der Metropolregion Hamburg. Siehe www.besserhier.de

3.7. Attraktive, zukunftsgerechte und gute Arbeit begünstigen und ausbauen

Strategisches Ziel: Schaffung attraktiver und zukunftsgerechter Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Die durchschnittliche Vakanzzeit bis zur Besetzung einer Stelle wird in unserer Region immer größer. Gleichzeitig wird Fachkräftemangel in vielen Branchen immer mehr zum Wachstumshemmnis. Betriebe, die Fachkräfte für sich gewinnen und an sich binden wollen, müssen attraktive Arbeitsbedingungen vorweisen und dafür sorgen, dass das auch bekannt ist. Mittelständische Unternehmen haben zwar wegen der geringeren Mitarbeiterzahlen und Gewinne organisatorische und finanzielle Grenzen, können sich aber gleichzeitig auch flexibler und individueller auf Mitarbeiterbedarfe einstellen. Die Digitalisierung eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitszeiten

mitarbeitergerechter und unabhängiger vom Arbeitsort zu gestalten. Gleichzeitig ermöglicht sie innovative Organisationsstrukturen, die arbeitssparend und attraktivitätssteigernd wirken können.

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

Projektbeispiele aus der Allianzarbeit:

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

Querschnittsziel: Digitalisierung voranbringen

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

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

Querschnittsziel: Strukturwandel begleiten

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

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

4. Handlungskonzept 2024 – 2027

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

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

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

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

Fördergegenstand 3: „Berufliche Weiterbildungsprojekte“. Die Förderung wird auf überbetriebliche Kompetenzen zur Verbesserung der regionalen Fachkräftesituation konzentriert.

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

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

a) Entwicklung von Fachkräfteprojekten in Trägerschaft der Bündnispartner

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

der strategischen Ziele sinnvoll mittels der Förderrichtlinie umgesetzt werden können. Dabei wird die Entwicklung landkreisübergreifender Strukturmaßnahmen angestrebt und teilweise auch wieder bündnisübergreifend agiert.

b) Gezielte Information und Aktivierung von externen Trägern

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

4.1. Förderung: Von der Idee zum Bescheid

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

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

Bei positiver Rückmeldung werden die Antragstellenden im zweiten Schritt aufgefordert, die Projektbeschreibung in der Langfassung nach den Vorgaben der NBank auszuarbeiten und ggf. frühzeitig einen Beratungstermin mit den zuständigen Mitarbeitenden der NBank zu vereinbaren. Die Projektbeschreibung in der Langfassung wird dem Fachkräftebündnis über die Netzwerkkoordination zur Verfügung gestellt, im Lenkungskreis diskutiert und durch alle Bündnispartner bewertet. Durch die Möglichkeit der Kommunikation über Microsoft Teams können in Zukunft Abstimmungen im Umlaufverfahren durchgeführt werden. Die

Rückmeldung zu den Antragstellenden sowie die Abgabe der Stellungnahme durch die Lenkungskreise erfolgt innerhalb von ca. zwei Wochen. Durch diesen Prozess ist sichergestellt, dass alle Agierenden des Bündnisses bei der Entscheidung rund um die Beantragung von Fachkräfteprojekten durch externe Träger konstruktiv mit eingebunden werden, die geplante Projektidee einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region leistet und die Projektträger bei der Umsetzung mit der Unterstützung durch das Fachkräftebündnis rechnen können. Bei positiver Stellungnahme durch den Lenkungskreis der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen erfolgt in einem dritten Schritt die Antragstellung bei der NBank.

4.2. Thematische Schwerpunkte

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

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

I Fachkräfte binden - Nachwuchs sichern

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

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

II Neue Potenziale erschließen

3 Alle Fachkräftepotenziale nutzen: In der sogenannten „Stillen Reserve“ (alleinerziehende Eltern, Menschen mit Migrationsgeschichte, Studienzweifler, ältere Menschen und Mitbürger mit körperlichen und geistigen Einschränkungen) liegt großes Potenzial, Fachkräftelücken zu decken. Im Rahmen der nächsten Förderphase sollen Projekte gefördert werden, die sich damit befassen, wie diese Zielgruppen bestmöglich erreicht, besser qualifiziert und an potenzielle Arbeitgeber herangeführt werden können. Dabei ist es wichtig, an bestehende Angebote der Arbeitsagenturen und Job-Center anzuknüpfen und sie nur dort zu ergänzen, wo dies mit den Fördermöglichkeiten der Agenturen nicht möglich oder sinnvoll ist.

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

III Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren

5 Bedarfsgerechte Weiterbildung von Fachkräften ermöglichen: Das wichtige Thema Weiterbildung wird in Zukunft für die Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen noch an Bedeutung gewinnen. In der nächsten Förderperiode soll neben dem Thema Führungskompetenz, insbesondere die Vermittlung digitaler Kompetenzen und die Erhebung und Bedienung von Qualifizierungsbedarfen hinsichtlich des digitalen, technologischen und ökologischen Wandels im Fokus stehen. Auch nimmt die Qualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss über neue Angebote wie die Validierung von Kompetenzen durch die Wirtschaftskammern, aber auch die Umqualifizierung von Menschen in Folge der aktuell stattfindenden Transformationsprozesse eine wachsende Rolle ein.

IV Attraktivität der Region fördern und hervorheben

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

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

Unternehmensbündnisse, die Arbeitsbedingungen im gemeinsamen Umfeld verbessern und transparenter machen, um damit deren Standortattraktivität zu verbessern.

Querschnittsziele

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

- Digitalisierung und Künstliche Intelligenz nutzenstiftend in die Aus- und Weiterbildung zu tragen und dadurch in den Betrieben voranzubringen,
- Qualifizierungsbedarfe im Zusammenhang mit Digitalisierung und ökologischem Wandel zu decken und
- dass Unternehmen die digitale und ökologische Transformation gelingt.

Hinweis

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

Kontakt

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

Christoph Lenz
Telefon: 04131 - 742 122
E-Mail: christoph.lenz@ihklw.de
www.fachkraefteallianz-non.de

Lüneburg, Dezember 2024