

Arbeitswelt im Wandel

Fachkräfte sichern, Zukunft formen

Jahreskonferenz der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen,
Ritterakademie Lüneburg, 15.05.2025

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit
Lüneburg - Uelzen
bringt weiter.



 **Handwerkskammer
Braunschweig-Lüneburg-Stade**

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Celle



 **Arbeitgeber
Verband**
Lüneburg-Nordostniedersachsen e. V.




LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

 **Landkreis
Lüchow-Dannenberg**

Ostfalia
Hochschule für angewandte
Wissenschaften 


LANDKREIS LÜNEBURG

 **Heidekreis**

 **Landkreis Celle**

 **LANDKREIS
HARBURG**
DER LANDRAT

 **Landkreis
UELZEN**

Drei Förderschwerpunkte:

- Strukturprojekte
- Projekte zur Qualifizierung, Stabilisierung und Betreuung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden
- Berufliche Weiterbildungsprojekte

Virtuelles Budget in der zweiten Hälfte der Förderperiode von 2,34 Mio. €

Informationen:

<https://www.fachkraefteallianz-non.de/>



Arbeitswelt im Wandel - Fachkräfte sichern, Zukunft formen

UHRZEIT	PROGRAMMPUNKT
13.00 – 13.30	Ankommen
13.30 – 13.45	Begrüßung & Grußwort
13.45 – 14.45	Keynote von Frau Prof. Dr. Remdich zum Thema „Arbeitswelt im Wandel“
14.45 – 15.15	Pause
15.15 – 16.00	Kurzimpulse (jeweils 10 Minuten & 5 Minuten für Nachfragen) "Emotionale Mitarbeiterbindung" (Wiebke Krohn - Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.) - "Arbeits- und Fachkräftesicherung durch Beschäftigtenqualifizierung - Unterstützungsangebote der Arbeitsagentur" (Andreas Kathmann - Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen) - "Migrant*innen am Arbeitsmarkt" (Naciye Celebi-Bektas - Netzwerk Migrant*innen und Arbeitsmarkt Niedersachsen)
16.00 – 16.45	Gelegenheit zum Austausch mit den Redner*innen und zum Netzwerken an Stehtischen
16.45 – 17.00	Schlusswort & Ausklang



Prof. Dr. Sabine Remdisch

Universitätsprofessorin für Personal-
und Organisationspsychologie an
der Leuphana Universität Lüneburg

Leiterin des Instituts für Performance
Management an der Leuphana
Universität Lüneburg

Gastwissenschaftlerin am H-STAR
Institute der Stanford University

Leiterin der LeadershipGarage,
Deutschland/USA



What's up?

[] **Arbeitswelt im Wandel**

Prof. Dr. Sabine Remdisch
Jahreskonferenz der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen
15.05.2025



leuphana.de/joblab

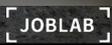
1

Arbeitswelt im Wandel

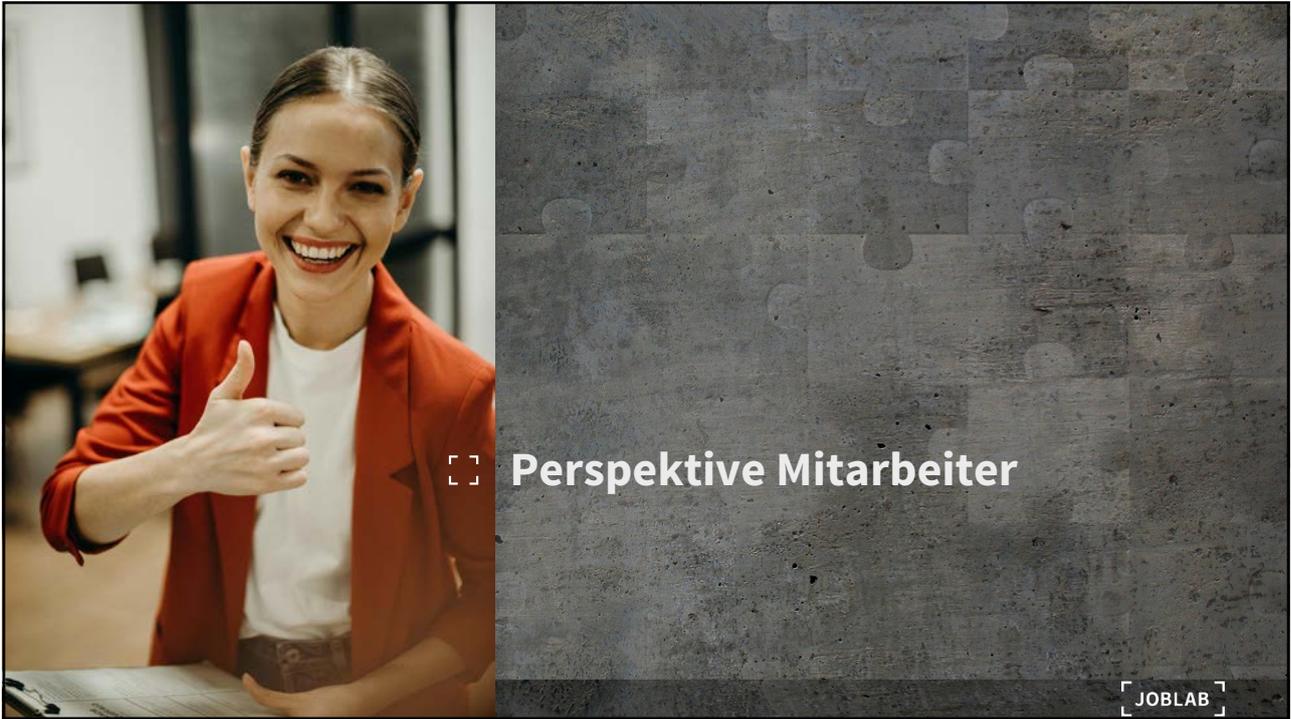


[] [] [] [] [] []
Mitarbeiter Führungskraft Arbeitsmarkt
[] [] [] [] [] []

leuphana.de/joblab



2



3

Arbeit neu gedacht

Individualisierte Arbeitsinhalte	Selbstverwirklichung im Beruf	Freiräume und Flexibilität
Unsicherheit	Person-Environment-Fit (P-E-Fit)	Mitarbeiterbindung
Hybrides Arbeiten	KI	Ihr Snapshot?

leuphana.de/joblab

JOBLAB

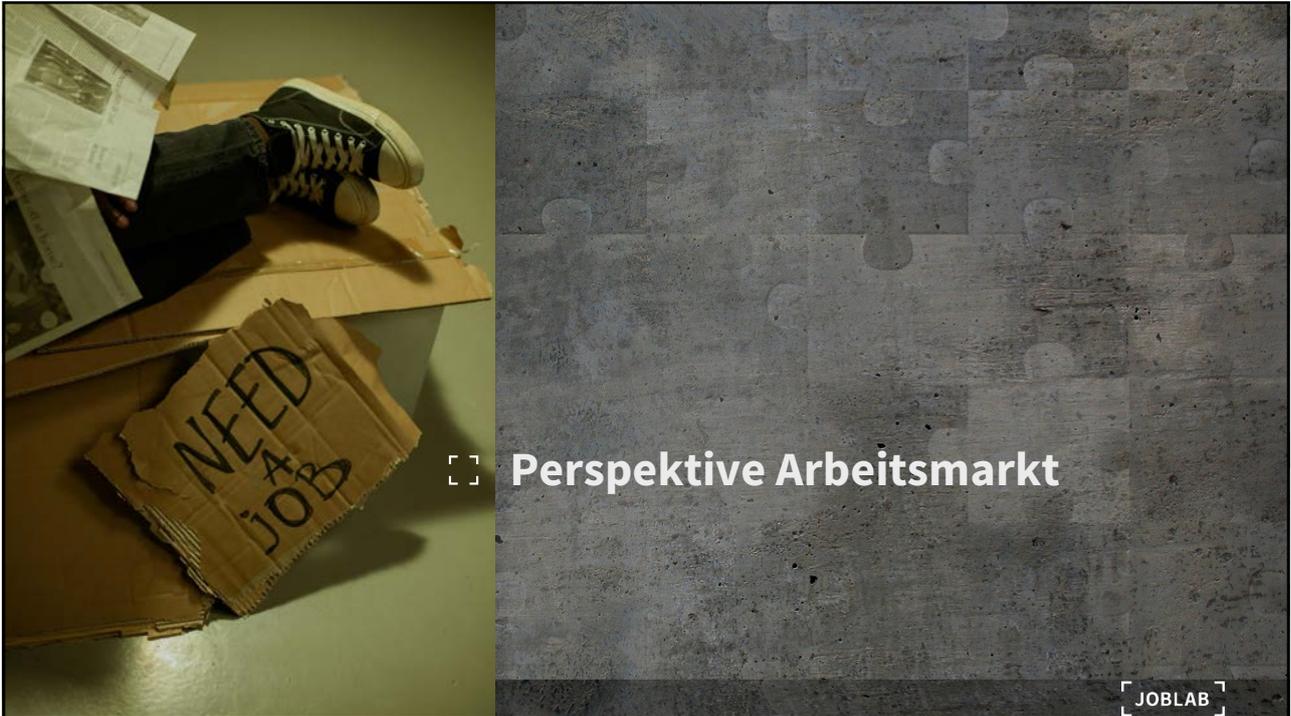
4



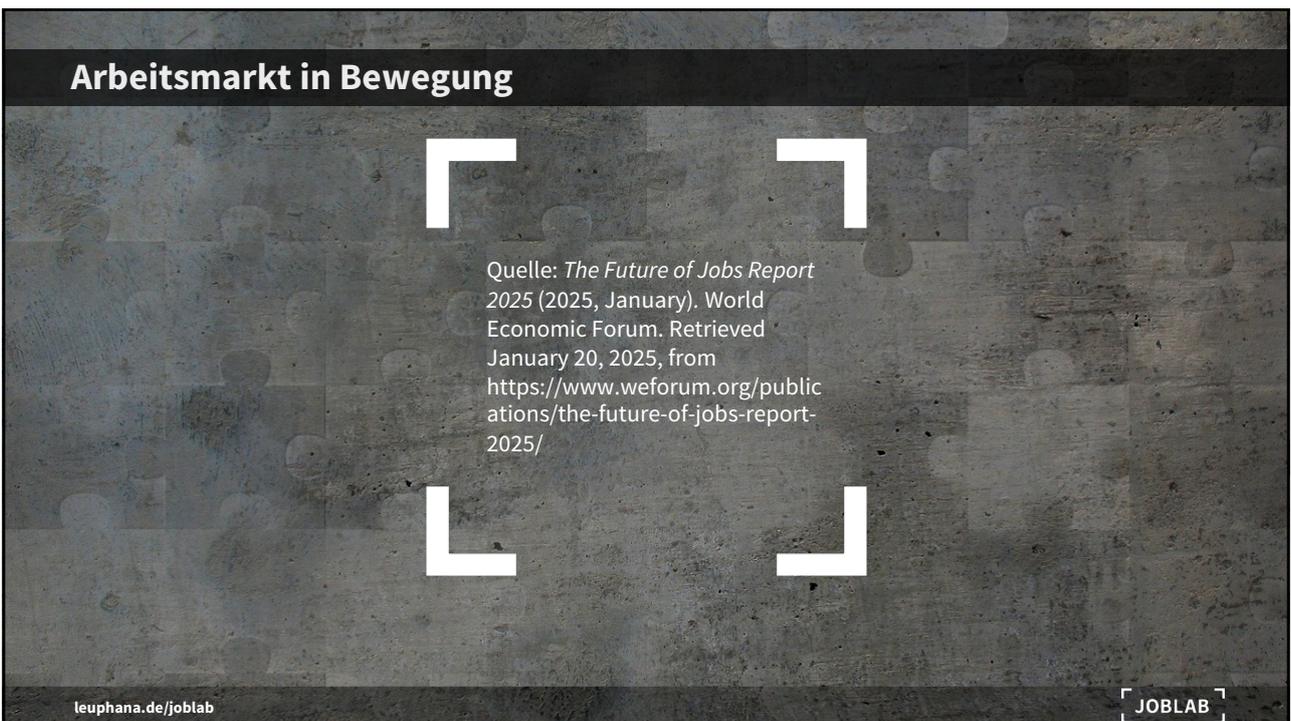
5



6



7



8

Arbeitsmarkt in Bewegung

5 Treiber des Arbeitsmarktes

Arbeitsplatzverlust und -zuwachs

Disruption der Kompetenzen

Wichtiger werdende Skills

Upskilling

Ihr Snapshot?

leuphana.de/joblab

JOB LAB

9

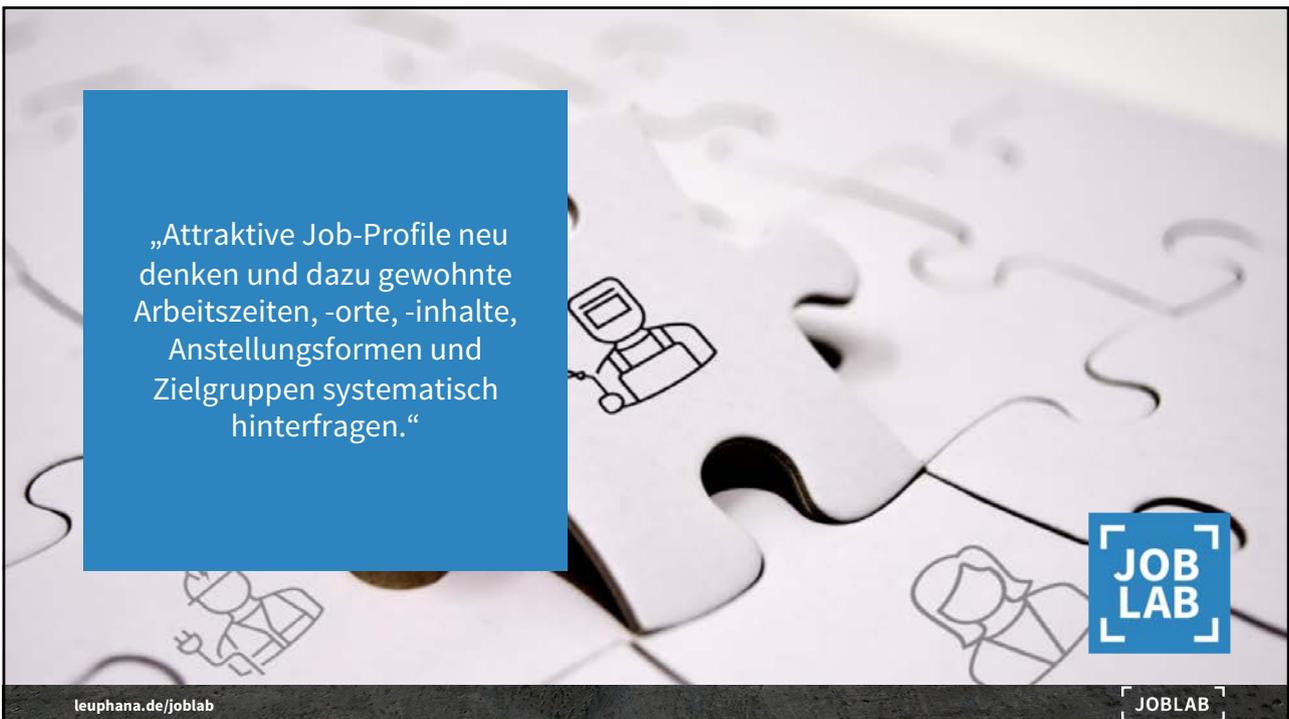
leuphana.de/joblab

JOB LAB

10



11



12

Innovativer Werkstattcharakter
Ansatz des Future Work Thinking
Fokus auf Arbeitgeber im Raum
Nordost-Niedersachsen
Gefördert durch den Europäischen
Sozialfonds bis 02/2027

leuphana.de/joblab

JOB LAB

13

Workshops

Neue Bewerberkreise	Individualisierte Arbeitsinhalte	Flexibler Personaleinsatz	Technologische Neuausrichtung
Zukunftssichere Kompetenzen	Passgenaue Nachwuchsstellen	Erfolgreiches Personalmarketing	Individualisierte Personalauswahl

leuphana.de/joblab

JOB LAB

14

Ansprechpartner

Christian Otto
christian.otto@leuphana.de

Maximilian Armgardt
maximilian.armgardt@leuphana.de

leuphana.de/joblab

JOB LAB

15

?

Paradigm of the future organization

leuphana.de/joblab

JOB LAB

16



Emotionale Mitarbeiterbindung

Wiebke Krohn

Arbeitgeberverband Lüneburg-
Nordostniedersachsen e.V.

Arbeitgeberberaterin für Personalentwicklung
und soziale Innovation



Kofinanziert von der
Europäischen Union



EUROPA FÜR
NIEDERSACHSEN

Arten der Mitarbeiterbindung



Perspektivische MAB

- Gestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten (Partizipation)
- Passung von Person und Aufgabe
- Persönlichkeitsentwicklung
- Lebensphasenmodelle
- Gesunderhaltung

Organisational

Normative MAB

- Gemeinsame Mission und Vision
- Gemeinsame Werte
- Wertebasierte Führung
- Geteilte Strategie
- Kongruenz der unternehmerischen und der persönlichen Ziele



Rational

Rationale MAB

- Angemessene Entlohnung
- Besondere Leistungen der Unternehmen
- Gute Rahmenbedingungen
- Fahrtzeit
- Regelmäßige Kommunikation und Information



Emotionale MAB

- Respekt
- Wertschätzung
- Anerkennung
- Teambildung und Teamzugehörigkeit
- Erlebnisse schaffen, gemeinsame Veranstaltungen



Emotional

Individuell



Starke Unternehmenskultur

Identifikation mit Werten

Mitarbeitende fühlen sich verbunden, wenn sie sich mit der Kultur und den Werten des Unternehmens identifizieren können.

Teamgeist fördern

Ein "Wir-Gefühl" schaffen, das den Zusammenhalt im Team stärkt.

Transparente Kommunikation

Eine offene und ehrliche Kommunikationskultur pflegen, um Vertrauen aufzubauen.



Die drei Z einer guten Führungskraft: Zugänglichkeit, Zuständigkeit, Zielorientierung

- **Zugänglichkeit:**
Vorgesetzte sind für Mitarbeitende ansprechbar, auch bei Themen, die nicht die eigentliche Arbeit betreffen.
- **Zuständigkeit:**
Führungskräfte wissen darüber Bescheid, an welchen Aufgaben ihre Mitarbeitenden arbeiten, kommunizieren Erwartungen und gestalten den Arbeitsplatz.
- **Zielorientierung:**
Prioritäten bei der Arbeit setzen und Belastungsregulierung.

Die direkte Führungskraft hat den größten Einfluss auf die Mitarbeiterbindung und die Krankenquote.





Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten

Maßgeschneiderte Weiterentwicklung

Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden passgenaue Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote, die ihre individuellen Stärken und Interessen berücksichtigen. So fördern Sie ihr Potenzial und steigern ihre Motivation.

Vielfältige Karrierewege

In KMU gibt es oft weniger klassische Aufstiegsmöglichkeiten. Schaffen Sie daher alternative Karrierewege, wie Expertenlaufbahnen oder projektbezogene Entwicklungschancen.

Bedarfsgerechte Förderung

Investieren Sie in die Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden. Gezielte Weiterbildungen sind oft günstiger als aufwendige Neueinstellungen und stärken die Bindung.

Wertschätzung im Arbeitsalltag



Rituale der Anerkennung

Regelmäßige Teamevents, Feedbackrunden und kleine Gesten der Wertschätzung wie Glückwünsche oder Dankesbriefe fördern den Zusammenhalt und die Motivation der Mitarbeitenden.



Individuelle Wertschätzung

Einfache Gesten, ein Danke und persönliche Anerkennung stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und das Selbstvertrauen. Regelmäßige Feedback-Gespräche, in denen sich MA gehört und wertgeschätzt fühlen, sind ein starkes Instrument der Mitarbeiterbindung.



Fragen

Partizipation und Fragen sind eine Form der Wertschätzung – MA ist der Fachmann auf dem Arbeitsplatz – Was gefällt dir am meisten bei deiner Arbeit? Was würdest du als erstes ändern?



Zusammenfassung der Strategien

1

Schaffen Sie eine Kultur des Miteinanders

Fördern Sie Teamspirit, Offenheit und Zusammenhalt in Ihrem Unternehmen. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, sich aktiv einzubringen.

2

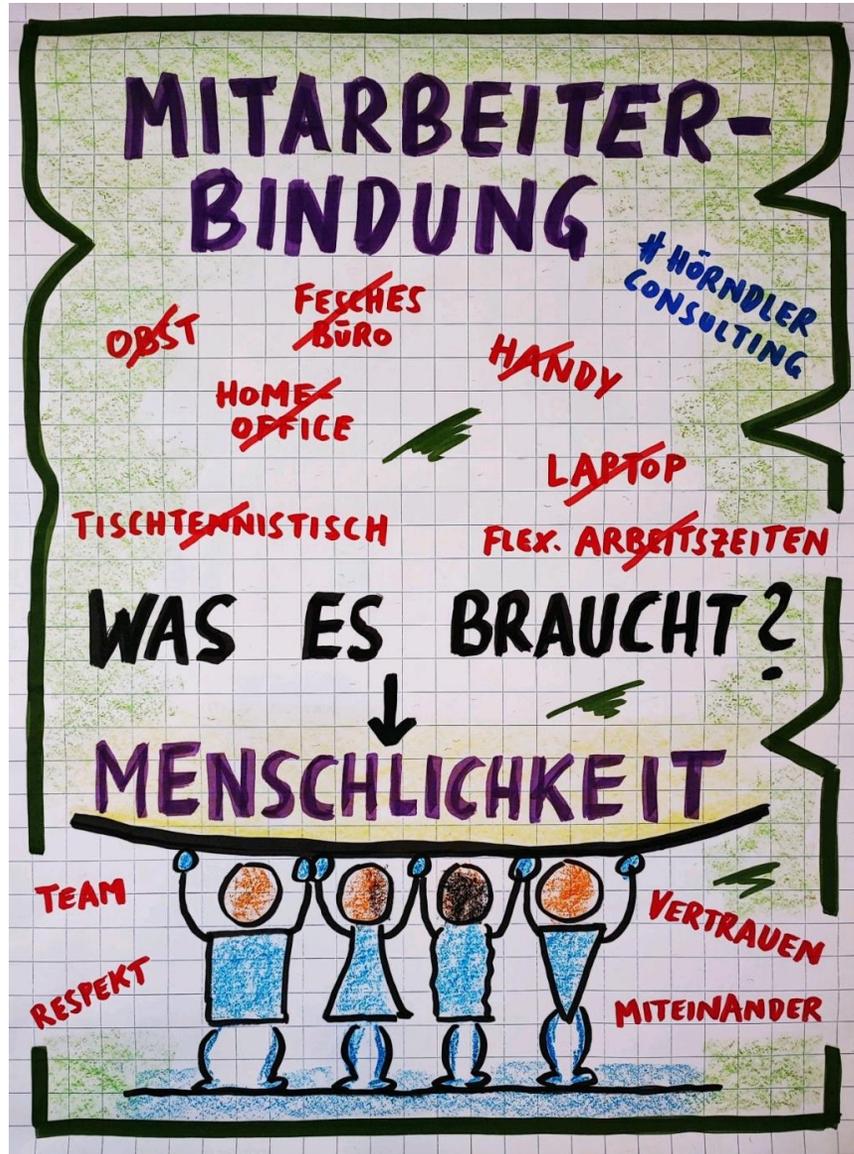
Fördern Sie individuelle Entwicklung

Investieren Sie in Weiterbildungen und Karrieremöglichkeiten, um Ihren Mitarbeitenden langfristige Perspektiven zu bieten.

3

Zeigen Sie Wertschätzung

Erkennen und honorieren Sie die Leistungen Ihrer Mitarbeitenden. Ein regelmäßiges Feedback und kleine Gesten der Anerkennung können viel bewirken.



**Die Stimmung
in einem Unternehmen
ist wichtiger
als jedes Wissen
oder Kapital!**

Helmut Weyh



ARBEITSWELT IM WANDEL: FACHKRÄFTE

SICHERN, ZUKUNFT FORMEN

BESCHÄFTIGTENQUALIFIZIERUNG

ANDREAS KATHMANN

TEAMLEITER ARBEITGEBER-SERVICE



bringt weiter.

FACHKRÄFTESICHERUNG – PERSONALREKRUTIERUNG. PERSONALBINDUNG. PERSONALENTWICKLUNG.



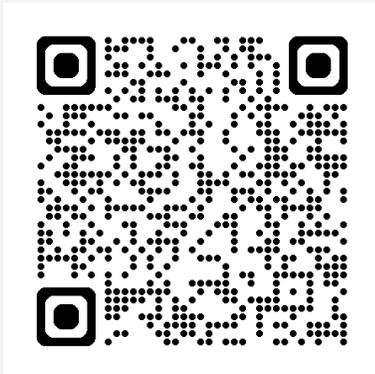
- Betriebliche Ausbildung
- Employer Branding (intern & extern) -
professionelles Recruiting &
Bindung der Mitarbeitenden
- Berufliche Perspektiven &
Personalentwicklung

...

PERSONALENTWICKLUNG.

- Qualifizierung von Beschäftigten
- Unter bestimmten Voraussetzungen unterstützt die Bundesagentur für Arbeit die berufliche Weiterbildung Ihrer Beschäftigten durch finanzielle Förderung:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>



BESCHÄFTIGTENQUALIFIZIERUNG. FÖRDERÜBERSICHT.

Beschäftigtenqualifizierung ab 1. April 2024 im Überblick:

	Abschlussorientierte Weiterbildung bei fehlendem Berufsabschluss (nach § 81 (2) SGB III)	Sonstige berufliche Weiterbildung nach § 82 SGB III in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe <small>*Um 5 % erhöhte Förderung bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogenen berufliche Weiterbildung vorsieht (in Abhängigkeit von der Betriebsgröße)</small>			Neu Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III
Betriebsgröße	 Alle Betriebsgrößen	 < 50 Beschäftigte	 50–499 Beschäftigte	 Ab 500 Beschäftigte	 Alle Betriebsgrößen
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	100 % (soll)	50 %* 100 % (soll) bei Vollendung des 45. Lebensjahres oder Schwerbehinderung	25 %	durch den Arbeitgeber zu tragen
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100 %	75 %*	50 %*	25 %	keine Übernahme
Entgeltersatzleistung	keine Übernahme	keine Übernahme	keine Übernahme	keine Übernahme	60/67 %
Zulassungserfordernis	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	nur Träger
Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen	keine Übernahme	werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen

WAS NICHT GEFÖRDERT WERDEN KANN.

- Berufliche Weiterbildungen mit geringem Umfang (mehr als 120 Stunden nötig)
- Nicht zugelassene Weiterbildungsmaßnahme und/oder Bildungsträger
- Ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen, z.B. herstellereinspezifische Einweisungsschulungen für neue Maschinen oder betriebsspezifische Software usw.
- Aufstiegsqualifizierungen
...hier unterstützt ggf. das Aufstiegs-BAföG der NBank
- ...

KONTAKT.

**Sprechen Sie uns an und nutzen Sie unser
Beratungsangebot zum Thema Qualifizierung!**

**Ansprechpartner/innen im Arbeitgeber-Service
für die Region Lüneburg-Uelzen:**

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/lueneburg-uelzen/unternehmen/beschaeftigtenqualifizierung>

...oder über Ihren regionaler Arbeitgeber-Service vor Ort:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service>



LINKS UND INFORMATIONEN.

- **Personalentwicklung**

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/personalentwicklung>

- **Flyer – Beschäftigtenqualifizierung**

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weiterbildung-qualifizierungsoffensive-qualifizierungsgeld_ba047842.pdf

- **Antragstellung**

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/individuelle-foerderung>

- **Alle Angebote der Bundesagentur für Arbeit für Ihr Unternehmen:**

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen>

- **Immer auf dem Laufenden: „Faktor A“ - Das Arbeitgebermagazin**

<https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/mitarbeiter-qualifizieren/fragen-und-antworten-zur-foerderung-von-beruflichen-weiterbildungen>

IHRE FRAGEN.



DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Lüneburg – Uelzen

Quelle Fotos: mmp.arbeitsagentur, Stand 05/2025



Vielfalt gestalten: Migrantische und geflüchtete Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt stärken

Jahreskonferenz der Allianz für Fachkräfte
Nordostniedersachsen am 15.05.2025 in Lüneburg



☆☆☆
EUROPA FÜR
NIEDERSACHSEN



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Arbeit, Gesundheit
und Gleichstellung



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Niedersachsen

1. Vielfalt gestalten – Migrantische und geflüchtete Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt stärken

- Vielfalt in der Arbeitswelt klingt vielversprechend – nach Chancen, Innovation und Zukunft
- Doch die Realität zeigt, dass migrantische und geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt oft benachteiligt sind. Warum ist das so, und was können wir dagegen tun?
- Wir brauchen klare Rahmenbedingungen und gezielte Maßnahmen, um migrantischen Frauen die gleichen Chancen im Arbeitsmarkt zu bieten
- Das ist nicht nur gerecht, sondern notwendig, um den Fachkräftemangel zu bewältigen

2. Warum Diversität? – Chancen und Mehrwert

Vielfalt als Chance:

- Erhöhte Innovationskraft (+25% Ideenvielfalt)
- Zugang zu neuen Märkten
- Zufriedene und engagierte Mitarbeitende

Vielfalt aktiv gestalten:

- Vielfalt ist ein Gewinn – aber nur, wenn sie aktiv gestaltet wird
- Diversity-Management ist keine Option, sondern eine Notwendigkeit

3. Doppelte Benachteiligung migrantischer Frauen – Hürden und Ursachen

Allgemeine Benachteiligung von Frauen:

- Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungen: Frauen häufiger betroffen
- Geringere Entlohnung in typischen Frauenberufen
- Geringere Aufstiegschancen in Führungspositionen
- Fehlende Betreuungseinrichtungen (z.B. Kita-Plätze)

Zusätzliche Hürden migrantischer Frauen:

- Schwierige Anerkennung von Qualifikationen
- Diskriminierung im Bewerbungsprozess (z.B. Name, Kopftuch)
- Unsicherheiten im Aufenthaltsrecht

4. Forderungen und Maßnahmen – Politisch und betrieblich

Politische Maßnahmen:

- Verbesserung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- Aufenthaltsrechtliche Sicherheiten schaffen
- Ausbau von Betreuungseinrichtungen (z.B. Kita-Plätze)
- Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren

Betriebliche Maßnahmen:

- Diversity-Management als strategische Führungsaufgabe
- Mentoring-Programme zur gezielten Förderung
- Flexible Arbeitszeitmodelle für bessere Vereinbarkeit



5. Positive Praxisbeispiele und Erfolgsstrategien

Erfolgsbeispiele:

- Mentoring-Programme steigern die Zahl von Frauen in Führungspositionen
- Flexible Arbeitszeitmodelle fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel:

- Erfolgsmodelle multiplizieren und in verschiedenen Branchen etablieren

Fazit:

- Vielfalt gelingt dort, wo sie aktiv gestaltet wird – durch konkrete Maßnahmen und gute Praxisbeispiele.

6. Fazit

Vielfalt ist kein Selbstläufer. Sie braucht klare Rahmenbedingungen und aktive Gestaltung.

Wenn wir migrantischen Frauen die Chancen geben, die sie verdienen:

- Stärken wir ihre persönliche Entwicklung.
- Sichern wir die Zukunft unserer Arbeitswelt.

Netzwerke sind entscheidend:

- Sie bieten Austausch, Unterstützung und Sichtbarkeit.
- Genau das brauchen wir, um Empowerment im Erwerbsleben voranzutreiben.

Lassen Sie uns gemeinsam die Voraussetzungen schaffen:

- **Migrantische Netzwerke in der Arbeitswelt stärken.**

..... und jetzt Sie!



Mein Lebensprinzip:

„Leben ist Vielfalt-Vielfalt ist Leben“

Naciye Çelebi-Bektaş

Projektleitung NeMiA

DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-
Sachsen-Anhalt

Mobil: 0151 15179361

E-Mail: naciye.celebi-bektas@dgb.de

Judith Frerking

Projektkoordination NeMiA

ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen

Mobil: 0511 1210561 | 0172 1333877

E-Mail: judith.frerking@aul-nds.de



Netzwerk Migrantinnen und
Arbeitsmarkt Niedersachsen



Kofinanziert von der
Europäischen Union



EUROPA FÜR
NIEDERSACHSEN