

Regionales Fachkräftebündnis Süd-niedersachsen

**Landkreis Göttingen / Landkreis Northeim / Landkreis Osterode am Harz /
Stadt Göttingen**

Koordinierungsstelle

Süd-niedersachsenStiftung

Heinrich von Stephan Str. 1-5

37073 Göttingen

www.suedniedersachsenstiftung.de

REGIONALES FACHKRÄFTEBÜNDNIS

Südniedersachsen



Steuerung Mitgliederversammlung

Wirtschaft, Kommunen, Hochschulen,
Arbeitsverwaltung, Sozialpartner



Geschäftsstelle und Koordinierung

SüdniedersachsenStiftung

ZIELE UND SCHWERPUNKTE

Versorgung der Unternehmen mit qualifizierten Fachkräften



Fachkräfteinitiative des Landes Niedersachsen

- Erwerbsbeteiligung Frauen
- Qualifizierung Arbeitsloser
- Menschen mit Beeinträchtigung
- Öffnung Hochschulen
- MINT-Förderung

- Arbeitsfähigkeit Belegschaften
- Migranten
- Gute Arbeitsbedingungen
- Weiterbildung
- Abwanderung Qualifizierter

- Ältere Arbeitnehmer,-innen
- Zuwanderung
- Duale Ausbildung
- Perspektiven für junge Erwachsene
- Pflegeberufe

Region Südniedersachsen

Bestehende Engpassberufsgruppen / Regional bedeutsame Wirtschaftsbereiche

Besondere Beachtung der ländlichen Teilräume

Wahrnehmung Attraktivität der Region

Sensibilisierung für bedeutsame Berufsfelder

HANDLUNGSKONZEPT

Südniedersachsen



• Stärkung duales Ausbildungssystem

• Initiierung Regionalmarketing

• Potentiale der Wissenschaftsregion heben

• Aktivierung regionales Fachkräftepotenzial

• Attraktivität von KMU steigern

• Ausbau Willkommenskultur

• Beschäftigungsmotor Gesundheitswirtschaft

INHALT

1. Angaben zur regionalen Fachkräftestrategie	4
1.1 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs	4
1.1.1 Demografischer Wandel	4
1.1.2 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit	5
1.1.3 Ausbildung	6
1.1.4 Engpässe in spezifischen Berufsgruppen	8
1.1.5 Nicht ausreichend am Fachkräftearbeitsmarkt vertretene Zielgruppen	8
1.2 Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region	11
1.4.1 Das duale Ausbildungssystem stärken	16
1.4.2 Das regionale Fachkräftepotential aktivieren	17
1.4.3 Ein wirksames Regionalmarketing initiieren	18
1.4.4 Die Attraktivität von KMUs steigern	18
1.4.5 Die Potentiale der Wissenschafts- und Forschungsregion heben	19
1.4.6 Die Willkommenskultur in Wirtschaft und Wissenschaft ausbauen	19
1.4.7 Die Gesundheitswirtschaft als Beschäftigungsmotor entwickeln	20
2. Mitglieder des Bündnisses	22
3. Darstellung der Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen des Bündnisses	23
4. Darstellung der Verankerung des sozialpartnerschaftlichen Ansatzes	24
Quellenverzeichnis	25

1. Angaben zur regionalen Fachkräftestrategie

Die im Folgenden dargestellten strategischen Überlegungen für das regionale Fachkräftebündnis Südniedersachsen sind das Ergebnis eines intensiv geführten Diskussionsprozesses unter Beteiligung aller Bündnispartner auf der Grundlage eines über Jahre gepflegten Austausches und praktizierter Kooperationen sowie der lebendigen Netzwerkstrukturen in der Region Südniedersachsen. Das Projektteam der SüdniedersachsenStiftung bedankt sich ausdrücklich für die aktive Mitwirkung der Bündnispartner, die vielfältigen Hinweise, Anregungen und kompetenten Beiträge, hierbei geht ein besonderer Dank an die Beteiligten der Hochschulen.

Gerade für unsere Region Südniedersachsen führt die demografische Entwicklung zu großen Herausforderungen. Zur Sicherung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit ist das Thema Fachkräftesicherung für Unternehmen und Institutionen von besonders hoher Bedeutung: Mit dem demografischen Wandel wird perspektivisch das Erwerbspersonenpotential überdurchschnittlich sinken, zugleich wird die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften weiter steigen.

Die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs hat sich daher zu einem Kernthema der Standortpolitik entwickelt und betrifft die Arbeit von Unternehmen, Institutionen und kommunalen Einrichtungen in der gesamten Region in unterschiedlichen Facetten. Um Handlungsfelder und spezifische Bedarfe zu analysieren, braucht es einen intensiven Austausch zwischen engagierten und kompetenten Akteuren in der Region und die gemeinsame Entwicklung zukunftsweisender Lösungen in enger Partnerschaft mit der Fachkräfteinitiative des Landes Niedersachsen.

Das Fachkräftebündnis Südniedersachsen wird alle verfügbaren Potentiale für Fachkräfte nutzen und vereint die regionalen Akteure in einem Prozess zur Identifizierung und gemeinsamen Erschließung der Potentiale. Dafür führt es die seit Jahren halbjährlich stattfindende Fachkräftekonferenz als ihre zentrale Netzwerkplattform fort und etabliert darüber hinaus regelmäßige Treffen der Partner des Fachkräftebündnisses Südniedersachsen und der mit ihr verbundenen Akteure.

Auch über die räumlichen Grenzen des Bündnisses hinaus wird in Zukunft der Austausch mit den Partnern der durch das Südniedersachsenprogramm des Landes definierten „größeren“ Region –also zusätzlich mit den Landkreisen Goslar und Holzminden– intensiviert. Ansätze für gemeinsame Aktivitäten sind bereits in der regionalökonomischen Strategie der SüdniedersachsenStiftung und in der Machbarkeitsstudie für den SNIC (Südniedersachsen-Innovations-Campus) aufgezeigt.

1.1 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

1.1.1 Demografischer Wandel

Der demografische Wandel beinhaltet neben der Alterung der Bevölkerung aufgrund steigender Lebenserwartung auch eine nach wie vor geringe Geburtenrate. Hinzu kommt im Norden Deutschlands auch die Abwanderung in die südlichen Bundesländer. Zahlen des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung zeigen, dass die Region Südniedersachsen

besonders stark von der demografischen Entwicklung betroffen ist¹. Bereits in den vergangenen Jahren haben die LK Northeim und Osterode am Harz einen erheblichen Bevölkerungsrückgang erlebt, der sich in den kommenden Jahren noch verstärkt.

- Der LK Northeim hat beispielsweise im Zeitraum von 1996 bis 2015 ca. 12% seiner Gesamtbevölkerung eingebüßt, bis **2020 wird dieser Anteil auf 15%** steigen
- Der LK Osterode am Harz verlor von 1995 bis 2007 ca. 11% Gesamtbevölkerung und muss damit rechnen, bis 2020 muss mit einem **Verlust von bis zu 30%** gerechnet werden.²
- Der LK Göttingen scheint dieser Entwicklung in der Region mit einer prognostizierten Gesamtbevölkerungszunahme von 0,5% im Zeitraum vom 1999 bis 2020 zu trotzen. Dieser Zuwachs ist allerdings auf den stetigen Zulauf von Studierenden für das Oberzentrum Göttingen³. Von 2006 bis 2013 wird auch im LK Göttingen ein leichter Rückgang der Gesamtbevölkerung von 5,3% verzeichnet.⁴

Neben dem beschriebenen Bevölkerungsverlust der Region Südniedersachsen von **durchschnittlich ca. 8% bis 2020** steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung stark an. Im Vergleich mit dem restlichen Bundesgebiet läuft die Bevölkerungsentwicklung im Raum Südniedersachsen "ca. 10-15 Jahre im Voraus" ⁵

Dies zeigt sich auch an der **Jugend-Alter-Relation**, die vom Statistischen Bundesamt ermittelt wird. In relativ kurzem Zeitraum von 2005 bis 2013 sank dieser Wert in allen drei Landkreisen beständig ab:

-Göttingen: von 76,5% auf 61,5%

-Northeim: von 61,8% auf 46,9%

-Osterode am Harz: von 53,2% auf 40,3%

(Anteil der unter 25-Jährigen in Relation zu den über 50-Jährigen)

Diese Entwicklung ist dabei vorrangig durch den Anstieg der Altersgruppe 50+ verursacht, da im betrachteten Zeitraum der Anteil der unter 25-Jährigen an der Gesamtbevölkerung relativ konstant blieb. Für die Region ist diese Entwicklung äußerst problematisch, da hierdurch das Erwerbspersonenpotential deutlich sinkt.

1.1.2 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit

Durch die gute konjunkturelle Entwicklung seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 ist es in Deutschland zu einer deutlichen Reduktion der Arbeitslosigkeit und steigender Erwerbsneigung gekommen: Davon hat auch Südniedersachsen profitiert. Insgesamt lässt sich ein positiver Trend auf dem Arbeitsmarkt für alle drei Landkreise ausmachen.

¹ vgl. Hüning und Waibel, 2004; Bericht der Enquete Kommission "Demografischer Wandel - Herausforderungen an ein zukunftsfähiges Niedersachsen", 2007

² vgl. Demografiebericht LK Osterode am Harz, 2014; Hüning und Waibel, 2004; Stadt Northeim Stand 2015

³ vgl. Hüning und Waibel, 2004

⁴ vgl. Stat. Bundesamt

⁵ Hüning und Waibel, 2004

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten stieg im Zeitraum von 2005 bis 2013⁶

- in Göttingen um 13,1%
- in Northeim um 7,1% und
- in Osterode am Harz um 3,0%

Auch die **Arbeitslosenquote** sank von 2005 bis 2013 in allen Landkreisen:

- im LK Göttingen von 13,0% auf 6,8%
- im LK Northeim von 12,0% auf 7,3%
- im LK Osterode am Harz von 14,7% auf 7,8%

Diese positive Entwicklung hat sich auch in den Jahren 2014 und 2015 fortgesetzt, sodass die momentane Arbeitslosigkeit (Stand: Mai 2015)

- im LK Göttingen bei 6,4%**
- im LK Northeim bei 6,0%**
- im LK Osterode am Harz bei 6,4% liegt**

Aktuell sind 27.098 Personen im Einzugsgebiet der Agentur für Arbeit Göttingen als arbeitssuchend gemeldet (Stand: März 2015). Hiervon sind 14.771 Personen als arbeitslos gemeldet (davon 44,6% Frauen). Trotz der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt stieg die Anzahl der Langzeitarbeitslosen im Zeitraum von Mai 2013 bis Mai 2015 von 5.048 Personen auf 5.609 Personen.

Im selben Zeitraum stieg auch der prozentuale Anteil der **Langzeitarbeitslosen** von 30,2% auf **38,0%**. Es bleibt damit ein zentrales Problem der Region, Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

1.1.3 Ausbildung

Auf dem Ausbildungsmarkt ist zu beobachten, dass sich Südniedersachsen die negative Entwicklung bezüglich des Verhältnisses von gemeldeten Ausbildungsstellen und verfügbaren Bewerbern verschärft. Im momentan laufenden Berufsberatungsjahr (seit Oktober 2014) sind bei der Agentur für Arbeit erstmalig **mehr Berufsausbildungsstellen gemeldet als potentielle Bewerber zur Verfügung** stehen (Stand: Mai 2015). Die Anzahl an Bewerbern für Berufsausbildungsstellen liegt bislang im Bezirk der Agentur für Arbeit Göttingen bei 2.479 Personen, was einem Rückgang um 12,5% im Vergleich zum Vorjahreszeitraum entspricht. Im selben Zeitraum stieg das Angebot von Berufsausbildungsstellen um 3,4% im

⁶ vgl. Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstrukturen Göttingen, Northeim, Osterode 2005-2013

Vorjahresvergleich auf 2.538 Stellen.

Der Anteil der Auszubildenden in der Bevölkerungsgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen in Südniedersachsen sank 2013 erstmalig, nachdem dieser bis 2012 nahezu kontinuierlich angestiegen war.

Diese Entwicklung könnte darauf zurückzuführen sein, dass zunehmend mehr junge Menschen in Südniedersachsen ein Studium der Ausbildung vorziehen: Die stetig wachsende Studierendenzahl an den südniedersächsischen Hochschulen spricht zumindest dafür.

Vom Wintersemester 2012/13 bis zum Wintersemester 2014/15 stieg die Studierendenzahl an der Universität Göttingen 25.630 auf 28.467 (+11%), an der HAWK in Göttingen von 1.471 auf 1.507 (+2,4%) und an der PFH von 2.013 auf 2.146 (+6,6%)⁷.

In allen drei Landkreisen sank die **Ausbildungsquote** im Zeitraum von 2005 bis 2013:

in Göttingen von 6,4% auf 5,3%

in Northeim von 6,3% auf 5,7%

in Osterode am Harz von 6,5% auf 5,6%

(vgl. Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstrukturen Göttingen, Northeim, Osterode 2005-2013).

Die Problematik auf dem Ausbildungsmarkt verschärft sich darüber hinaus aufgrund der rückläufigen **Schülerzahlen** in Südniedersachsen. So sanken die Schülerzahlen in allen Landkreisen Südniedersachsens von 2005 bis 2013 dramatisch:

LK Göttingen von 30.230 auf 25.476 (-16%)

LK Northeim von 17.646 auf 14.608 (-17%)

LK Osterode von 9.061 auf 7.168 (-21%)

(vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2015).

Das Abitur als Schulabschluss erfreut sich zunehmender Beliebtheit, aber Abiturientinnen und Abiturienten nehmen nur relativ selten eine betriebliche Ausbildung auf⁸.

Der jeweilige **Anteil an Gymnasiasten** stieg in allen Landkreisen von 2005 bis 2013 stetig an⁹:

im LK Göttingen von 31% auf 33%

im LK Northeim von 29% auf 35%

im LK Osterode am Harz von 26% auf 31%

Der Anteil der Personen, die ohne einen Abschluss die Schule verlassen, geht in allen Landkreisen stetig zurück.

(von 1995 bis 2013)

im LK Göttingen von 8,1% auf 4,3%

im LK Northeim von 13,6% auf 4,3%

im LK Osterode am Harz von 10,0% auf 3,8%;¹⁰

⁷ vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2015

⁸ vgl. Pagels, 2014

⁹ vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2015

¹⁰ vgl. Statistik der allgemein bildenden Schulen, 2015

1.1.4 Engpässe in spezifischen Berufsgruppen

Von einem Fachkräfteengpass wird im Allgemeinen gesprochen, wenn weniger als drei Arbeitslose für eine Stelle zur Verfügung stehen. Für Südniedersachsen sind folgende Berufsgruppen in verstärktem Ausmaß von einem Fachkräfteengpass betroffen:

- **Gesundheit**
- **Metallbau**
- **Finanzdienstleistung & Steuerberatung**
- **Elektroberufe**
- **Informatik**
- **Bauwesen**
- **Handwerk**
- **Logistik**

In diesen Berufsgruppen besteht bereits jetzt ein sehr niedriges und ggf. sinkendes Arbeitslosen-Stellen-Verhältnis¹¹. Besonders akut ist die Problematik in der Gesundheitswirtschaft, wo seit 2012 durchgehend ein extrem niedriges Arbeitslosen-Stellen-Verhältnis herrscht. Verschärft wird dies schon jetzt durch einen hohen Altersdurchschnitt der Beschäftigten in einigen Branchen.

1.1.5 Nicht ausreichend am Fachkräftearbeitsmarkt vertretene Zielgruppen

Die stetige Verschlechterung der Demografie in Südniedersachsen, in Verbindung mit einer zunehmenden Neigung ein Studium statt einer Ausbildung zu beginnen, erfordert es, den Blick auf bisher im Fachkräftemarkt relativ unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen zu richten. Gemäß der bis 2018 angelegten Fachkräfteinitiative Niedersachsen und unter Berücksichtigung des real existierenden regionalen Potentials sind dies für Südniedersachsen:

- **Langzeitarbeitslose**
- **Frauen und Alleinerziehende**
- **Studienabbrecher**
- **Migranten und Flüchtlinge**
- **Menschen mit Behinderung**

zu nennen. Zusätzlich kann die Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten intensiviert werden.

Langzeitarbeitslose

Abgesehen von den oben genannten Engpassberufen – besteht in vielen Branchen ein großzügiges Arbeitslosen-Stellen-Verhältnis. Trotz allem bleiben Arbeitsplätze unbesetzt. Der entsprechende Bestand **freibleibender Stellen** im Raum Südniedersachsen wuchs von 2.093

¹¹ vgl. Einschätzung zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Agenturbezirk Göttingen 2015

Stellen im Mai 2014 auf **2.819** im Mai 2015¹². Dies ist ein Indiz dafür, dass zwar eine große Anzahl freier Arbeitskräfte verfügbar, diese aber unzureichend für eine entsprechende Tätigkeit qualifiziert sind („Mis-Match“). Besonders die Langzeitarbeitslosen stellen hier eine wesentliche Gruppe mit erheblichen Integrationsdefiziten dar.

Frauen und Alleinerziehende

Die niedersächsische Landesregierung schätzt, dass bis zu 25% des Fachkräftebedarfs durch die angemessene Erwerbsbeteiligung von Frauen ausgeglichen werden kann¹³. Im Raum Südniedersachsen ist festzustellen, dass die **Beschäftigungsquote von Frauen** nach wie vor ca. **10% unter dem Durchschnitt der männlichen Bevölkerung** liegt¹⁴). Frauen machen in Südniedersachsen bislang 47,8% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus (Stand 2014). Dieser Anteil bleibt seit Jahren annähernd unverändert¹⁵. Das elementare Problem ist, dass Frauen mit einem Anteil von **61,1%** im Vergleich zu Männern verstärkt eine **Teilzeitbeschäftigung** verrichten¹⁶. Außerdem ist der Frauenanteil speziell in Ausbildungsberufen (22,0%) und dem Handwerk (32,1%) in Südniedersachsen sehr gering. "Die Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und die Verstärkung ihrer Repräsentanz in gewerblich-technisch geprägten Teilen der Volkswirtschaft könnte daher sowohl ihre Erwerbschancen und ihre Einkommenssituation verbessern als auch zur Reduktion der Fachkräfteengpässe [...] beitragen. ¹⁷. Dafür ist es unabdingbar, die Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu intensivieren¹⁸.

Studienabbrecher

Eine weitere bislang zu wenig beachtete Gruppe sind Studierende, die ihr Studium vorzeitig abbrechen. Nach einer Untersuchung des DZHW liegt diese Quote für die Studienanfänger von 2008 bis 2009 in einem Bachelorstudium bundesweit im Durchschnitt bei 28%¹⁹. Die Abbrecherquote für die südniedersächsischen Hochschulen liegt nach Medieninformationen unter diesem Durchschnitt, umfasst aber immer noch einen großen Personenkreis: im Jahr **2014 lag die Abbrecherquote an der Uni Göttingen bei 26,8%**, an der HAWK bei 17% und an der PFH bei 6,7%²⁰. Viele aus dieser Gruppe wechseln nur den Studiengang oder den Studienort und erscheinen deshalb in der Statistik. Diejenigen, die aber mit jeglichem Studium aufhören, bilden ein Potential für die duale Berufsausbildung, das noch stärker nutzbar ist: Allein in der Studienberatung der Universität sind dies rund 60 Fälle pro Jahr.

¹² vgl. Arbeitsmarktreport Göttingen, Mai 2014, 2015

¹³ vgl. Fachkräfteinitiative Land Niedersachsen, 2015

¹⁴ vgl. Bundesamt für Arbeit; Statistisches Bundesamt

¹⁵ vgl. Agentur für Arbeit Göttingen, 2013, 2014

¹⁶ vgl. Agentur für Arbeit Göttingen, 2014

¹⁷ Haverkamp et al., 2015

¹⁸ Fachkräfteinitiative Land Niedersachsen 2015

¹⁹ vgl. Ulrich et al., 2014

²⁰ vgl. HNA, 08/2014

Migranten und Flüchtlinge

Weiteres Potential besteht in der Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung sind verhältnismäßig viele ausländische Personen arbeitslos: Der Anteil von Ausländern an den Arbeitslosen beträgt im LK Göttingen 15,4% (Anteil an Gesamtbevölkerung 6,1%), im LK Northeim 11,6% (Anteil an Gesamtbevölkerung 3,4%) und im LK Osterode am Harz 9,8% (Anteil an Gesamtbevölkerung 4,1%). Bei diesen Daten werden allerdings die Zahlen der Flüchtlinge nicht berücksichtigt. Um diese Gruppe schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sind allerdings nicht nur bürokratische Hürden, sondern auch sprachlich-kulturelle Schwierigkeiten zu beheben.

Menschen mit Behinderung

Trotz der seit Jahren stetig wachsenden Zahl von Menschen mit Behinderung im Raum Südniedersachsen, sind diese bislang wenig in den Arbeitsmarkt integriert. In Göttingen wuchs die Zahl von Menschen mit einem Behinderungsgrad von 50 Prozent und darüber im Zeitraum von 1995 bis 2013 von 18.029 auf 20.694 Personen, in Northeim von 12.095 auf 12.681 Personen und in Osterode am Harz von 7.344 auf 7.689 Personen²¹ und erreicht damit in allen Landkreisen etwa 10% der Gesamtbevölkerung. Im Mai 2015 waren 673 schwerbehinderte Personen arbeitslos gemeldet (4,6% aller Arbeitslosen). Allerdings sind viele Menschen mit Behinderung in speziellen Werkstätten für behinderte Menschen tätig und somit dem regulären Arbeitsmarkt und dessen Risiken ein Stück weit entzogen. Gemäß der Fachkräfteinitiative des Landes Niedersachsen sollte diese Personengruppe im Sinne zeitgemäßer Inklusionsschritte verstärkt dem freien Arbeitsmarkt zugänglich gemacht werden.

Zusammenfassung Analyse Arbeitsmarkt

Die Folgen des demografischen Wandels auf die Erwerbsbevölkerung in der Region Südniedersachsen sind bereits jetzt zu spüren.

Die Alterung der Bevölkerung schreitet dabei in Südniedersachsen schneller voran als im Bundesdurchschnitt, wodurch die altersbedingten Abgänge durch immer weniger Nachwuchskräfte nicht mehr ausgeglichen werden. Dies wird sich in den nächsten Jahren

²¹ vgl. Statistisches Bundesamt, 2015

unter anderem durch eine zunehmend sinkende Zahl an Auszubildenden weiter verschärften.

Nur bei einer zumindest stabilen Entwicklung der Beschäftigtenzahl und einer steigenden Produktivität lässt sich das bestehende Wertschöpfungspotential halten. Hierfür sind einerseits die Anstrengungen zur Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung zu steigern, andererseits das vorhandene Fachkräftepotential zu erschließen.

Aus den durch die Fachkräfteinitiative des Landes angesprochenen Potentialen sind dies angesichts der regionalen Arbeitsmarktsituation insbesondere die Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser, die verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen und Alleinerziehender, die Aktivierung von Studienabbrechern sowie gut ausgebildete Flüchtlinge.

Angesichts der unterdurchschnittlichen Ausbildungsquote und der hohen Abiturientenquote sind die Ausbildungsbemühungen deutlich zu verstärken.

1.2 Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

In der gesamten Region bestehen gemäß den Richtlinien des Landes ESF-Förderprojekte, die im gesamten Land Niedersachsen als Regelförderprogramme durchgeführt werden. Auf diese Programme und Projekte soll im Folgenden nicht eingegangen werden, da sie hier kein Alleinstellungsmerkmal darstellen.

Unabhängig davon bestehen in Südniedersachsen vielfältige Maßnahmen (Übersicht siehe Anlage 1), die aber noch zu wenig aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt sind. Bezogen auf die Zielgruppen

- Jugendliche/Schüler/Azubis
- KMU/Arbeitgeber
- Frauen
- Migranten/Flüchtlinge
- Zuziehende Fachkräfte aus anderen Regionen Deutschlands und dem Ausland
- Menschen mit Behinderung
- Studienabbrecher
- Arbeitslose und Langzeitarbeitslose
- Beschäftigte

lassen sich bereits erprobte Maßnahmen gliedern. Dies bildet die Grundlage für Abschnitt 1.4, indem die noch bestehenden Lücken thematisiert werden.

Jugendliche/Schüler/Azubis

In der Region gibt es vielfältige Maßnahmen, um Schüler und Jugendliche frühzeitig für eine Ausbildung zu motivieren. Ziel ist es, die rückläufige Ausbildungsquote zu stabilisieren. Durch Maßnahmen wie *IHK-Offensive duale Ausbildung*, *Initiative Lehrstellenendsprint*, *Neustädter*

Modell, Regionales Übergangsmanagement Göttingen, Coachingprojekte, SchulBetrieb, Koordinierungsstelle Bildung-Beruf LK Osterode, Jugendwerkstatt Osterode, Azubi Speed Dating und Spotlight-Jobkino werden junge Menschen frühzeitig über für sie passende Ausbildungsberufe informiert. Zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland unternimmt die IHK Hannover das *Projekt Adelante* in Südniedersachsen, das Ausbildungsbetriebe und spanische Jugendliche zusammenführt. Die Kreishandwerkerschaft Südniedersachsen spricht bei entsprechendem Schulabschluss eine *Ausbildungsplatzgarantie* aus und die Arbeitsagentur Göttingen, mit Unterstützung der Stadt und des LK Göttingen, unterstützt durch die *Berufseinstiegsbegleitung* und die *assistierte Ausbildung* aktiv Auszubildende und reduziert die Abbrecherquote. Für Schüler und Jugendliche gibt es zudem mehrere Programme und Einrichtungen zur allgemeinen Unterstützung in Leben und Beruf: ESF-Bundesprogramm *Jugend stärken im Quartier, Jugendwerkstatt GAB Südniedersachsen und Beschäftigungsförderung Göttingen*. Zudem finden, in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit Göttingen in der gesamten Region diverse *Ausbildungsmessen* statt. Zur frühzeitigen Berufsorientierung in Mangelberufen werden Projekte der Agentur für Arbeit im MINT (*Techniktage, Mädchentage MINT*) und Pflegebereich (*Pflegebörse*) durchgeführt.

KMU/Arbeitgeber

Um die Sichtbarkeit und die Attraktivität von KMU zu erhöhen hat die SüdniedersachsenStiftung unter der Regionalmarke *geniusgöttingen mit TOPAS Top Arbeitgeber Südniedersachsen* eine Weiterbildungsreihe für Employer Branding eingerichtet. Hier werden die Unternehmen im Arbeitgebermarketing geschult, sie erhalten Informationen und Anleitungen sich als attraktive zukunftsorientierte Arbeitgeber zu positionieren, Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, auch unter der Maßgabe von Maßnahmen, die das einzelne Unternehmen umsetzt um einen attraktiven Arbeitsplatz zu schaffen. Ca. 40 Unternehmen haben sich in den letzten drei Jahren als Top Arbeitgeber qualifiziert.

Frauen

Die Region besitzt ein bislang unzureichend genutztes Potential an weiblichen Fachkräften. Das Projekt *Start MINT* erhöht die relativ geringe Präsenz von Frauen in den MINT-Berufen. Die Agentur für Arbeit bietet regelmäßig *Informationsveranstaltungen für Berufsrückkehrende* an. Außerdem betreut eine *Wiedereinstiegsberaterin* der Agentur für Arbeit Frauen, die Interesse an Erwerbstätigkeit haben. Am Standort Göttingen wird das Bundesprogramm *Perspektive Wiedereinstieg* (Träger Volkshochschule Göttingen) eingeführt. Alle zwei Jahre findet in der Agentur für Arbeit der „*Frauen Info Tag / FIT*“ mit der Koordinierungsstelle Frauenförderung in der privaten Wirtschaft statt. Die Koordinierungsstelle Frauenförderung in der privaten Wirtschaft Göttingen sowie die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft Northeim leisten einen wichtigen Beitrag zur Ansprache des Erwerbspersonenpotentials „Frauen“. Frauen sind bislang in den Maßnahmen aber zu wenig adressiert.

Migranten und Flüchtlinge

Im Bereich der Migranten und Flüchtlinge gibt es unzureichende Angebote. Viele dieser

Zuwanderer haben eine bereits qualifizierte Ausbildung, die nur mit erheblichen Schwierigkeiten nachweisbar ist. Hier können in Südniedersachsen zwei Stellen besondere Hilfe leisten: Zum einen hat sich die Anerkennungsberatung der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen auf die besonderen Beratungsanforderungen von Flüchtlingen spezialisiert und besitzt im bundesweiten Vergleich einen einmaligen Erfahrungshintergrund. Zum anderen besteht durch die bei der IHK Hannover angesiedelte Anerkennungsstelle mit einem vertieften Beratungsangebot, die bundesweit einmalige Möglichkeit, die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen direkt in der Region zu beantragen.

Göttingen ist im Bereich der „ESF-Integrationsrichtlinie Bund“ prominent vertreten. Es handelt sich dabei um eines der großen ESF-Programme, das sich um die Integration von besonderen Zielgruppen in den Arbeitsmarkt verdient machen soll. Es gibt drei Handlungsschwerpunkte: „IdA – Integration durch Austausch“ (transnational), „IsA - Integration statt Ausgrenzung“ und „IvAF – Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“. Insgesamt werden in Niedersachsen 9 Projekte im Rahmen der Richtlinie gefördert – drei davon in Göttingen (und Region). Das IvAF-Projekt ist das einzige in Niedersachsen geförderte – bei IdA handelt es sich um eines von zweien. IdA wird in Trägerschaft der Stadt Göttingen umgesetzt, IvAF von der BIGS, IsA vom VNB.

In der Region gibt es außerdem viele Sprachförderungsangebote. Diese Angebote insgesamt sind jedoch noch nicht ausreichend, um eine zeitnahe und wertschätzende Integration zu erreichen.

Zuziehende Fachkräfte aus anderen Regionen Deutschlands und dem Ausland

Für Fachkräfte aus anderen Regionen Deutschlands sowie für aus dem Ausland rekrutierte Fach- und Führungskräfte ist das *Willkommenspaket* von geniusgöttingen ausgelegt, das die SüdniedersachsenStiftung anbietet. Mit dem geniusgöttingen *Guide-Service* ist eine *"Willkommen in Göttingen"*-Kultur für Zuwanderer entstanden. Die Universität hat für internationale Wissenschaftler das *Welcome Center* eingerichtet. Darüber hinaus gibt es aber bislang kein breites Angebot für diese Zielgruppe, um sie von der Attraktivität der Region im Vorfeld und während eines Umzugs zu überzeugen.

Menschen mit Behinderung

Für Menschen mit Behinderung, die bereits beschäftigt sind, bestehen Angebote des Integrationsamts Hildesheim. Für arbeitslose Behinderte sind die Agentur für Arbeit Göttingen und die Jobcenter zuständig. Speziell für Frauen mit Handicap wird in der Agentur für Arbeit jährlich ein Workshop durchgeführt. Außerdem beteiligt sich ein Konsortium aus der Agentur für Arbeit Göttingen, den LK Göttingen und Osterode am Harz, der Stadt Göttingen sowie der Beschäftigungsförderung Göttingen kAÖR an dem Bundesprogramm zur Integration schwerbehinderter Menschen mit dem Projekt „MITTENDRIN“. Dieses auf drei Jahre angelegte Projekt leistet zusätzliche Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.

Studienabbrecher

Studienabbrecher gezielt anzusprechen und mit potenziellen Ausbildungsbetrieben zusammen zu bringen leistet die Handwerkskammer Hildesheim – Südniedersachsen mit dem Projekt *Studienaussteiger* (ESF-Bundesprogramm *JOBSTARTERplus*). Zusätzlich bietet das Projekt *Neustart voraus!* Abbrechern Unterstützung für eine berufliche Neuorientierung. Diese Angebote sind bislang nicht flächendeckend und bedürfen einer Abstimmung aufeinander. Zum einen müssen hier weitere Angebote entwickelt werden, unter anderem auch unter dem Gesichtspunkt, rechtzeitig in der Phase der Abbruchüberlegungen Alternativen wirkungsvoll darzustellen und den Studierenden rechtzeitig anzubieten.

Arbeitslose und Langzeitarbeitslose

Für die Qualifizierung der Arbeitslosen in den Rechtskreisen SGB II und III bestehen mehrere Maßnahmen zum *Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit*. Durch *Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen* gemäß SGB III ggf. in Verbindung mit dem SGB II sollen bislang arbeitslose Personen für den Arbeitsmarkt gerüstet und zu Fachkräften geschult werden. Zusätzlich sollen *betriebliche Umschulungen* und *SGB III-Berufsausbildungen* in außerbetrieblichen Einrichtungen für Personen erfolgen, die zwar eine Qualifikation besitzen, die jedoch der Arbeitsmarkt nicht mehr bzw. im nicht ausreichenden Maße nachfragt. Alle im Bündnis mitwirkenden Jobcenter bieten außerdem Maßnahmen in Anlehnung an die in den Niederlanden entwickelte Werkakademie an (z. B. *Jobakademie in Göttingen*, *Jump to Job in Northeim*, *ViA – Vermittlung in Arbeit in Osterode*), um Teilnehmer schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Beschäftigte

Für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten besteht ein breites Angebot, das von den Betrieben sehr stark genutzt wird. Festzustellen ist allerdings eine deutliche Intransparenz der vielfältigen Angebote und Anbieter. Das Fachkräftebündnis wird seine Informationsangebote dementsprechend ausbauen und u.a. seine Zusammenkünfte und besonders die Fachkräftekonferenz nutzen, um Weiterbildungsangebote vorzustellen und die Transparenz zu erhöhen.

Unter den bestehenden Angeboten sind hervorzuheben die *IHK-Fachkräftekonferenz*, *Rekrutierungsveranstaltungen für einzelne Betriebe und Berufssparten* durch das Jobcenter Göttingen, *Infoveranstaltung rund um Personalgewinnung* durch den Arbeitgeberservice des Landkreises Göttingen, sowie das Programm *Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)* der Bundesagentur für Arbeit. Außerdem bestehen Programme, um potenzielle Auszubildende und Fachkräfte kennen zu lernen (*Rekrutierungsveranstaltung* durch AGS, *SchulBetrieb*) und freie Lehrstellen passgenau zu besetzen (*Ausbildungsplatzmatching*). Speziell an KMU richtet sich auch das Programm *Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)* der Bundesagentur für Arbeit.

1.3 Ziele und Schwerpunkte

Das regionale Fachkräftebündnis Südniedersachsen verfolgt das Ziel, die Versorgung der regionalen Unternehmen und Institutionen mit qualifizierten Fachkräften zu verbessern und dafür nachhaltige Strukturen und Maßnahmen zu entwickeln bzw. zu initiieren.

Dabei versteht sich das Fachkräftebündnis Südniedersachsen als Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und identifiziert sich mit dessen Zielsetzungen:

- Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern
- stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben
- Förderung der Qualifizierung und Integration arbeitsloser Menschen
- Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt
- Unterstützen der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften
- Verbesserung der Einbindung von Menschen mit Beeinträchtigung ins Berufsleben
- Steigerung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen
- Stärkung des dualen Ausbildungssystems und Fokussierung des Übergangssystems
- Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen
- Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten
- Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen
- Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen
- Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern

Auf Grundlage der Analyse des Status Quo und der prognostizierten Entwicklungen sowie der Einschätzungen der bestehenden Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung verfolgt das Fachkräftebündnis Südniedersachsen schwerpunktmäßig die folgenden Zielsetzungen:

- **Stabilisierung und Verbesserung der Versorgung der Unternehmen in der Region mit qualifizierten Fachkräften**
 - **in bestehenden Engpassberufsgruppen mit dem Schwerpunkt zukunftsrelevanter, regional bedeutsamen Wirtschaftsbereiche,**
 - **mit besonderem Augenmerk auf die ländlichen Teile der Region.**
- **Schaffung nachhaltiger Strukturen und Maßnahmen für eine überregionale und internationale Wahrnehmung der Region als attraktiver Lebens- und Wirtschaftsraum.**
- **Sensibilisierung der Akteure für bedeutsame Berufsfelder**

Das Fachkräftebündnis sieht das Erreichen dieser Ziele und Schwerpunkte mit den Handlungskonzepten zur Stärkung des dualen Ausbildungssystems, der Aktivierung des regionalen Fachkräftepotentials, durch Initiierung wirksamen Regionalmarketings, der Steigerung der Attraktivität der KMU, der Hebung der Potentiale unserer Wissenschafts- und Forschungsregion, dem Ausbau der Willkommenskultur in Wirtschaft und Wissenschaft und dem Entwickeln eines Beschäftigungsmotors für die Gesundheitswirtschaft als ihre zentrale Aufgabe.

1.4 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte in der Region

1.4.1 Das duale Ausbildungssystem stärken

Ein entscheidender Beitrag zur regionalen Fachkräftesicherung besteht darin, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern und Jugendliche möglichst ohne Warteschleifen in eine betriebliche Ausbildung zu bringen. Das Erfolgsmodell der dualen Berufsausbildung soll bei Schülern, Lehrern und Eltern mit seiner Vielfalt an Möglichkeiten und beruflichen Perspektive bekannt gemacht werden. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Niedersachsen-Bremen sind die Betriebe in diesem Jahr mit einer Nachwuchslücke von ca. 79.000 Personen konfrontiert. Bis zum Jahr 2029 steigt diese Lücke auf etwa 260.000 an.

Um diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, informiert die IHK im Rahmen der Ausbildungsoffensive und in Kooperation mit regionalen Akteuren aus Wirtschaft und Bildung umfassend über die duale Berufsausbildung. Der Austausch zwischen Betrieben, Lehrern, Eltern und Schülern soll auf diese Weise gefördert werden und langfristig den Übergang von der Schule in eine Ausbildung erleichtern. Zur Kontaktabahnung zwischen Bewerbern und potentiellen Arbeitgebern werden Schulkassen sowie außerschulische Institutionen von Auszubildenden und Praktikern aus der Wirtschaft besucht sowie Betriebsbesuche von Schulklassen und Lehrpersonen angeregt. Betriebe verstehen sich hier auch als verlässlicher Ansprechpartner für die Schulen und haben so die Möglichkeit, frühzeitig das Interesse für eine Ausbildung zu wecken und ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Diese Aktivitäten werden im Rahmen des Fachkräftebündnisses verstärkt und ausgebaut.

Angesichts der zunehmenden Akademisierung und des damit verbundenen spürbaren Nachwuchsmangels im Bereich der Ausbildungsberufe befördert das Fachkräftebündnis die **Durchlässigkeit zwischen den Systemen** der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung, um auf beiden Seiten die Attraktivität gesuchter Berufe zu erhöhen und geeignete Fachkräfte zu gewinnen.

- Innerhalb der beruflichen Bildung (IHK, Handwerkskammer) soll bei den zentralen Veranstaltungen für Auszubildende systematisch über die Möglichkeiten der Durchlässigkeit und eines möglicherweise später anschließenden Studiums informiert werden (Offene Hochschule, 3+3-Regelung, Anrechenbarkeit). Hierbei wird die Mitwirkung der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen angestrebt.
- Innerhalb von Universität und HAWK soll ein geeignetes Beratungsinstrument entwickelt werden, um insbesondere Studienabbrechern den Weg in die berufliche Qualifizierung zu erleichtern. Dies schließt auch an die Ergebnisse des Zukunftsforums Niedersachsen an, das ausdrücklich eine landesweite Aktion zur Enttabuisierung des Themas Studienausstieg zur Förderung empfiehlt.
- Das Zukunftszentrum Holzminden-Höxter (ZZHH) der HAWK bietet die Ressourcen, um praxis- und anwendungsorientiert Studien und Entwicklungsprojekte zum Thema Fachkräftesicherung und regionale Entwicklung im ländlichen Raum durchzuführen.

Hierzu gehört auch die Entwicklung umfassender Konzepte zur Bleibeförderung für Jugendliche im ländlichen Raum.

Unabhängig davon muss das vorhandene Maßnahmenangebot für Ausbildungsstellen- bzw. Arbeitssuchende mit hohem Unterstützungsbedarf –wie zum Beispiel Schulabsolventen mit oder ohne Schulabschluss, Migranten und Flüchtlinge- durch geeignete **niederschwellige Angebote** ergänzt werden, um auch diese Gruppen an die Aus- und Weiterbildung zu Fachkraft heranzuführen (ggf. auch 2-jährige Ausbildungen und Fachwerkerausbildungen z. B. für Menschen mit Behinderungen).

Die verschiedenen Ausbildungsberufe, vor allem in den Engpassberufen, müssen stärker sichtbar gemacht und attraktiv angeboten und gestaltet sein. Dabei kann zum Beispiel die **Kontaktanbahnung** zwischen Bewerbern aus diesen Personengruppen und potentiellen Arbeitgebern unterstützt werden, indem ein persönlicher Kontakt vor Ort in den Räumlichkeiten des Unternehmens organisiert wird. So haben einerseits die Bewerber die Möglichkeit, sich auf einfache Weise mit den Gegebenheiten im Betrieb vertraut zu machen, andererseits haben die Arbeitgeber die Chance, sich mit überschaubarem Aufwand potentiellen Interessenten in ihrem direkten **betrieblichen Umfeld** zu präsentieren und eine qualifizierte Bewerberauswahl zu treffen.

Hierdurch kann gezielt eine **wesentliche „Reserve“ der Region, die Zielgruppe von niedrig qualifizierten Erwachsenen**, an eine Ausbildung herangeführt werden. Gemäß der Zielsetzung der Fachkräfteinitiative wird damit das duale Ausbildungssystem gestärkt und dessen Attraktivität gesteigert, sowie jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung eine Ausbildungs- und Berufsperspektive vermittelt.

1.4.2 Das regionale Fachkräftepotential aktivieren

In Südniedersachsen sind einige Bevölkerungsgruppen im Erwerbsleben unterrepräsentiert, die allerdings ein großes Fachkräftepotential bergen. Aus der Analyse geht hervor, dass dies in unserer Region vor allem Frauen und Alleinerziehende, Studienabbrecher, Flüchtlinge und Migranten, sowie geringqualifiziert Beschäftigte aber auch Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderung sind. Um das Potential dieser Gruppen zu heben, sind die bestehenden Maßnahmen räumlich auszuweiten und zu ergänzen. Dies ist im Einklang mit der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und verinnerlicht mehrere Ziele: qualitative und quantitative Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Förderung der Qualifizierung und Integration arbeitsloser Menschen, Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt verbessern, den Weiterbildungsprozess ausbauen und verbessern.

Die bestehenden "Reserven" der Region im Bereich der dualen Ausbildung sind zu nutzen, indem die Zielgruppen Abiturientinnen und Abiturienten, Studienabbrecher und niedrig qualifizierte junge Erwachsene an eine Ausbildung herangeführt werden. Dabei sind bereits vorhandene Strukturen zu nutzen und zu verbinden, sowie vorhandene Lücken zu schließen.

1.4.3 Ein wirksames Regionalmarketing initiieren

Obwohl Südniedersachsen eine sehr attraktive Region zum Leben und Arbeiten ist, scheint die Außenwahrnehmung inner- und außerhalb Deutschlands diesem bei Weitem nicht zu entsprechen. Aus diesem Grund gestaltet sich der Zuzug in die Region schwierig bzw. verbleibt die Zuzugsrate überregionaler und ausländischer Fachkräfte bislang unter ihrem denkbaren Niveau.

Um diesen Missstand zu beheben, strebt das Fachkräftebündnis Südniedersachsen die verstärkte Bewerbung ihrer Region an. Die Region bietet für qualifizierte Fachkräfte durch ihre vielfältige Unternehmens- und Hochschullandschaft viele interessante und qualitativ hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch die Lebensqualität der Region ist durch ihre Familienfreundlichkeit, abwechslungsreiche Freizeitmöglichkeiten und eine attraktive Landschaft im nationalen und internationalen Vergleich hoch. Zudem profitiert die Region von einer sehr guten überregionalen Verkehrsanbindung mit Autobahnen und insbesondere der systematischen Einbindung in das ICE-Netz mit kurzen Reisezeiten zu den deutschen Metropolen und zu wichtigen Flughäfen.

Durch eine bessere Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit kann erreicht werden, dass einerseits vermehrt Fachkräfte in die Region ziehen und andererseits bereits zugezogene Fachkräfte für die Region begeistert und hier gehalten werden.

1.4.4 Die Attraktivität von KMUs steigern

Die Region Südniedersachsen ist vor allem durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt. In Zeiten zunehmender Nachwuchsknappheit muss es deshalb darum gehen, die Attraktivität dieser Arbeitsplätze so zu verbessern, dass ein **Abwandern der qualifizierten Kräfte** z.B. in Richtung auf die Großunternehmen vermieden wird. Dazu gehören im Einzelnen folgende Aktivitäten:

- Systematische Vernetzung und Erweiterung **berufsbegleitender Studienmöglichkeiten** für die Bedürfnisse der regionalen Wirtschaft. Hierfür wird u.a. die HAWK ab Wintersemester 2016 einen im Blended-Learning-Verfahren (d.h. zum größten Teil online studierbaren) BWL-Studiengang mit dem Schwerpunkt KMU und Familienunternehmen am Standort Holzminden anbieten. Dieser Studiengang ist speziell konzipiert für Beschäftigte in Unternehmen, die ihre Qualifikation berufsbegleitend erwerben wollen. Das Fachkräftebündnis wird die Etablierung dieses Studiengangs eng begleiten, um die Passfähigkeit für den regionalen Bedarf sicherzustellen.
- Ausweitung der **dualen Studienmöglichkeiten** an Universität und HAWK, u.U. auch durch Nutzung weiterer Studiengänge aus dem FH-Verbund „On-Campus“ – dabei enge Abstimmung mit dem Bedarf der Unternehmen der Region sowie den Einrichtungen der beruflichen Bildung im Hinblick auf die Anrechnung dort erworbener Qualifikationen.

Um Fachkräfte für Südniedersachsen zu gewinnen und diese langfristig zu halten, sind auch

qualitativ **gute Arbeitsstrukturen** in den Unternehmen maßgebend. Das Fachkräftebündnis Südniedersachsen strebt in diesem Sinne an, die Sensibilität der KMUs hierfür zu erhöhen, speziell in ländlichen Räumen, besonders hier kämpfen Unternehmen mit einer stetig schwindenden Zahl von Bewerbern. Das Fachkräftebündnis Südniedersachsen will diese Entwicklung aktiv beeinflussen, indem das Leitbild "Gute Arbeit" mehr Beachtung in der Praxis erfährt und auch nach außen hin kommuniziert wird.

Vor diesem Hintergrund sollte für **Klein- und Kleinstbetriebe** und speziell für die **ländlichen Teilräume** der Region ein entsprechendes **Qualifizierungsangebot** analog zum Programm TOPAS entwickelt werden, das auf die spezifischen Belange dieser Unternehmen und Berufsgruppen ausgerichtet ist. Dies steht im Einklang mit der Fachkräfteinitiative Niedersachsen, die zur Steigerung der Attraktivität von Unternehmen eine identische Zielsetzung verfolgt.

1.4.5 Die Potentiale der Wissenschafts- und Forschungsregion heben

Südniedersachsen verfügt über eine äußerst vielfältige Hochschul- und Forschungslandschaft, nutzt dieses Potential bislang aber unzureichend für Innovationen und Weiterbildungen. Das Fachkräftebündnis zielt darauf dieses Potential zu heben und, speziell vor dem Hintergrund der Transformation der Wertschöpfungsprozesse im Zuge der Digitalisierung, **Wirtschaft und Wissenschaft enger zu verzahnen und fließende Übergänge** zu ermöglichen. Dies beinhaltet sowohl die praktische Umsetzung von Innovationen als auch die kooperative Weiterbildung von Beschäftigten.

Besonders für KMUs gilt in der Region bislang, dass die Ebenen der praktischen Wertschöpfung und der Forschung weitgehend getrennt voneinander agieren. Im Vergleich mit anderen Regionen mit einer ähnlichen Forschungslandschaft finden **Wechselwirkungen** der beiden Bereiche zu eingeschränkt statt, wodurch viel Potential verschenkt wird²². Das Fachkräftebündnis strebt an, die institutionellen Rahmenbedingungen zu verbessern bzw. zu schaffen, um eine **kooperative Zusammenarbeit** in der praktischen Innovationsumsetzung und Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen und zu unterstützen²³).

Neben einer verbesserten Vernetzung soll auch das Konzept der offenen Hochschule umgesetzt werden. Die Übergänge aus und in die Hochschulen sowie die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an Hochschulen sollen verbessert werden. Im Sinne der Fachkräfteinitiative Niedersachsen konzentriert sich dieses Handlungsfeld auf die Weiterbildung bereits Beschäftigter, die Verbesserung der Chancengleichheit und die Öffnung der Hochschulen für weitere Zielgruppen.

1.4.6 Die Willkommenskultur in Wirtschaft und Wissenschaft ausbauen

Um Fachkräfte aus anderen Regionen und Nationen einzuladen, sowie die bereits hier zugezogenen Stelleninhaber und Studierenden an die Region zu binden und sie für die Region zu begeistern, bedarf es einer gut entwickelten und etablierten Willkommens- und

²² vgl. Bizer et al., 2015

²³ siehe Bizer et al. 2015 zum Südniedersachsen-Innovationscampus SNIC

Aufnahmekultur. Hierzu muss die Weiterentwicklung und Stärkung einer regional flächendeckenden Willkommens- und Aufnahmekultur sowie eine sinnvolle Verknüpfung bereits vorhandener Angebote wie die des Welcome Centers der Universität und dem geniusgöttingen-Guide-Service der SüdniedersachsenStiftung u.a. erfolgen. Auch die baulich gestalterische Umsetzung dieses Ansatzes an einem zentralen Tor zur Region z.B. am Bahnhofsvorplatz Göttingen muss dabei forciert werden, um dort die Attraktivität der Region u.a. mit professionellem Personal und modernstem Medieneinsatz begreifbar und erlebbar zu machen. Dies entspricht auch der Zielsetzung der Fachkräfteinitiative Niedersachsen, "Abwanderungstendenzen von jungen und qualifizierten Fachkräften [zu] reduzieren" (Fachkräfteinitiative Niedersachsen, 2015).

1.4.7 Die Gesundheitswirtschaft als Beschäftigungsmotor entwickeln

Der Gesundheitssektor ist ein personalintensiver Bereich mit einem **hohen Anteil von Personen in den Pflegeberufen**. Angesichts der Folgen der demografischen Entwicklung mit einer veränderten Morbiditätsstruktur verbunden mit steigender Multimorbidität und somit mit einem steigenden Behandlungs- und Betreuungsbedarf reicht ein Ausbildungsangebot, das allein auf die Deckung des durch Fluktuation und Generationswechsel bedingten Fachkräftenachwuchs ausgerichtet ist, nicht mehr aus.

Zugleich wird es zunehmend immer schwieriger, die hierfür notwendigen Fachkräfte zu gewinnen. Bereits heute müssen deshalb Maßnahmen ergriffen werden, um in besonders von einem Fachkräftemangel gefährdeten Bereichen und Teilen der Region diesem Mangel vorzubeugen. Hierbei müssen nationale und regionale Strategien das Ziel verfolgen, die medizinische und pflegerische Versorgung sicherzustellen und generationsfest zu gestalten. In diesem Kontext haben regionale Bildungsanbieter für Gesundheitsfachberufe eine zunehmende Bedeutung.

Neben der Durchführung medizinischer Grundausbildungen sollten hierbei auch der zunehmenden Spezialisierung in verschiedene Fachbereiche durch Erweiterung der Ausbildungsangebote Rechnung getragen werden. Bei der entsprechenden strategischen Erweiterung der Bildungsangebote sollten die speziellen, regionalen Besonderheiten Berücksichtigung finden. Insbesondere in den ländlichen Regionen gilt es, der Krankheitslast einer alternden und multimorbiden Bevölkerung adäquat und nachhaltig zu begegnen.

Ziel muss es sein, Aus- und Weiterbildungsgänge zu schaffen, die die Themen zeitgemäßer Versorgungskonzepte zielgruppenorientiert transportieren und die verschiedenen Akteure in der Behandlungskette im Sinne einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Patienten im Fokus haben.

Hierzu sollten die Bildungsträger zielführende Angebote schaffen, um damit einen Beitrag zur Entwicklung eines zeit- und bedarfsgerechten Versorgungsniveaus der Region zu leisten. Die derzeitigen und künftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen können nur durch konzentrierte Aktionen aller an der Versorgungsplanung und an der Versorgungsdurchführung Beteiligten erreicht werden. In diesem Kontext haben Bildungsanbieter einen hohen Stellenwert in einer Gesundheitsregion.

Die Region Südniedersachsen ist stark durch Universitätsmedizin, hochkarätige medizinische Forschung sowie Medizintechnik-Unternehmen geprägt. Das Gesundheitswesen stellt einen der wichtigsten Bereiche des Arbeitsmarktes in Südniedersachsen dar. Allein 17% aller Arbeitsplätze in der gesamten Region und bis zu 25 % in der Stadt Göttingen stehen im Zusammenhang mit dem Gesundheitswesen.

Es ist eine zentrale Aufgabe des Fachkräftebündnisses alle relevanten Akteure der Gesundheitswirtschaft und des Arbeitsmarktes zusammenbringen, um den Fachkräftebedarf für dieses zukunftsweisende Feld nachhaltig zu sichern. Dazu gehören im Einzelnen folgende Aktivitäten:

- Zusammenwirken aller Akteure des Fachkräftebündnisses bei der Detail-Planung der **neuen Studiengänge** Mediziningenieurwesen, Pflege, Physio- und Logotherapie und Gesundheitsversorgungsmanagement auf dem Gesundheitscampus von UMG und HAWK, um optimale Passfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen darzustellen.
- Entwicklung geeigneter **Qualifizierungsmaßnahmen** für Fachkräfte im Bereich Gesundheitstechnik, Gesundheitsversorgung und Pflege, um eine Verzahnung technischer und gesundheitlich-sozialer Lösungen zur Bewältigung der gesundheitlichen Versorgung insbesondere im ländlichen Raum unter den Bedingungen des demografischen Wandels zu erreichen.

Zusätzlich sollten folgende Maßnahmen konzipiert werden:

- Ausbau und Verbesserung des Bildungsangebotes, insbesondere eines Angebotes für **zielgruppenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen und die Erhöhung der Durchlässigkeit** für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
Neue Versorgungskonzepte erfordern den Entwurf neuer Berufsbilder mit erweiterten Kompetenzprofilen. Die Kombination aus den Effekten des demografischen Wandels und umfangreichen medizinischen Interventionsmöglichkeiten wird weiter zu einer steigenden Nachfrage an Gesundheitsdienstleistungen führen. Parallel wird dem Wunsch der Gesellschaft Rechnung getragen, ein langes Leben im häuslichen Umfeld zu ermöglichen. Der Grundsatz „ambulant vor stationär“ ist das Leitthema künftiger, ordnungspolitischer Ausgestaltungen in der gesundheitlichen Daseinsfürsorge der Menschen in Deutschland.
- Angesichts der angespannten Fachkräfteversorgung gilt es verstärkt **Anreize durch Innovative Beschäftigungsmodelle** zu schaffen insbesondere durch
 - o Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle,
 - o Einsatz moderner Medien in der Patientenversorgung / Kommunikation,
 - o Effizienzentwicklung im Patientenprozess durch Nutzung moderner Medien und Unterstützungssysteme, Entlastung von administrativen Tätigkeiten.
- Initiierung von **Marketingmaßnahmen** um insbesondere
 - o die gesellschaftliche Bedeutung und Wertschätzung dieser Berufe zu unterstreichen
 - o und diese als moderne, zeitgemäße und attraktive Berufsfelder darzustellen.

Dieses Handlungsfeld entspricht den Zielsetzungen der Fachkräfteinitiative des Landes Niedersachsen zur „Förderung der Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche“.

2. Mitglieder des Bündnisses

Das Fachkräftebündnis Südniedersachsen besteht aus regionalen Akteuren, die sich als Bündnispartner in einer Kooperationsvereinbarung definieren:

- Agentur für Arbeit Göttingen
- AGV Mitte e.V.
- Beschäftigungsförderung Göttingen KAÖr
- Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH (BNW)
- Deutscher Gewerkschaftsbund Region Südniedersachsen-Harz (DGB)
- Georg-August-Universität Göttingen
- Gesundheitsregion e.V.
- Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen
- HAWK Hildesheim Holzminden Göttingen
- IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz
- Geschäftsstelle Göttingen der Industrie- und Handelskammer (IHK)
- Kreishandwerkerschaft Südniedersachsen
- Landkreis Göttingen
- Landkreis Northeim
- Landkreis Osterode am Harz
- PFH Private Hochschule Göttingen
- Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig Projektbüro Südniedersachsen
- Regionalverband Südniedersachsen e.V.
- Stadt Göttingen
- Ver.di Bezirk Region Süd-Ost-Niedersachsen
- WRG Wirtschaftsförderung Region Göttingen GmbH
- GWG Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung Göttingen mbH
- SüdniedersachsenStiftung

Weitere Partner des Bündnisses haben Absichtserklärungen ausgesprochen:

- Jobcenter Northeim
- Jobcenter Osterode am Harz
- Jobcenter Landkreis Göttingen
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen Bezirksstelle Northeim

3. Darstellung der Verwaltungs-und Entscheidungsstrukturen des Bündnisses

Alle Partner bringen sich ihrer Expertise entsprechend in die Bündnisaktivitäten ein. Die Zusammenarbeit im Fachkräftebündnis erfolgt nach dem Konsensprinzip.

Die Abstimmung grundsätzlicher und strategischer Fragen erfolgt innerhalb des Bündnisses in der Mitgliederversammlung, für die jeder Kooperationspartner ein Mitglied benennt. Eine Stellvertretung ist möglich und wird von der jeweiligen Partnerinstitution selbst bestimmt. Das Projektbüro Südniedersachsen wirkt beratend im Fachkräftebündnis mit und ist beratendes Mitglied in der Mitgliederversammlung.

Die SüdniedersachsenStiftung bereitet die Sitzungen der Mitgliederversammlung vor und übernimmt Leitung und Dokumentation. Sie koordiniert die Aktivitäten des Bündnisses, ebenso übernimmt sie geschäftsführend für das Fachkräftebündnis die Außendarstellung.

Die Mitgliederversammlung tritt mindestens zweimal jährlich zusammen. Förderanträge, zu denen das Fachkräftebündnis im Rahmen der Landesförderung eine Stellungnahme für die NBank abzugeben hat, werden durch die SüdniedersachsenStiftung in ihrer koordinierenden Funktion an einen oder mehrere sachlich bzw. fachlich geeigneten Partner des Fachkräftebündnisses zur Bearbeitung weitergegeben. Dieser oder diese prüft bzw. prüfen, ob die Projekte mit den Zielen und dem Handlungsrahmen des Fachkräftebündnisses übereinstimmen und erarbeiten einen Entwurf für eine Stellungnahme.

Der Entwurf der Stellungnahme wird der Mitgliederversammlung zur Abstimmung – in eiligen Fällen im Umlaufverfahren- vorgelegt. Nach Abstimmung in der Mitgliederversammlung werden die Stellungnahmen zu Förderanträgen durch die SüdniedersachsenStiftung als Stellungnahme und Bewertung des Fachkräftebündnisses an den oder die Projektantragssteller weitergeleitet, der oder die ihren Antrag und die Stellungnahme an die NBank weiterleiten.

Für die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Projekte und die Organisation von Veranstaltungen des Fachkräftebündnisses können ergänzende Arbeitskreise gebildet werden. Je nach Themenbereich können darüber hinaus weitere Akteure, wie z. B. Unternehmensverbände, Bildungsträger Hochschulen und Unternehmen mit einbezogen werden.

Über die Zusammensetzung der Arbeitskreise entscheidet die Mitgliederversammlung. Diese wird auch regelmäßig über die Aktivitäten der Arbeitskreise informiert. Die Leitung der Arbeitskreise obliegt jeweils einem durch die Mitgliederversammlung gesondert zu bestimmenden Partner des Fachkräftebündnisses. Dieser leistet unter der Nutzung eigener Verwaltungsressourcen die damit verbundene organisatorische Aufgabe.

4. Darstellung der Verankerung des sozialpartnerschaftlichen Ansatzes

Das Fachkräftebündnis setzt sich zum Ziel, gemeinsam die Soziale Marktwirtschaft, gute Arbeitsbedingungen und die Ordnung des Arbeitsmarktes zu fördern, sowie die hohe Bedeutung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft zu betonen. Durch die Partnerschaft der Sozialen Akteure wie des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der IG-Metall und Ver.dis im Fachkräftebündnis Südniedersachsen wird im Übrigen dem in der Landesinitiative verankerten sozialpartnerschaftlichen Ansatz Rechnung getragen.

Quellenverzeichnis

Bizer, Kilian; Dopfer, Jaqueline; Hoffmann, Klaus; Maring, Matthias; Schneider, Tim; Vollmar, Bernhard, 2015. Der SüdniedersachsenInnovationsCampus - Machbarkeitsstudie. Göttingen.

Haverkamp, Katarzyna; Müller, Klaus; Runst, Petrik; Gelzer, Anja, 2015. Mehr Frauen ins Handwerk. ifh Göttingen.

Hessische Niedersächsische Allgemeine, Ausgabe 08/2014. Kassel.

Hüning, Sven; Waibel, Michael, 2004. Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Haushalts- und Erwerbsstruktur in Südniedersachsen. Göttingen.

Landkreis Osterode am Harz [Hrsg.], 2014. Demografiebericht .

Niedersächsischer Landtag [Hrsg.], 2007. Bericht der Enquete-Kommission "Demografischer Wandel - Herausforderungen an ein zukunftsfähiges Niedersachsen". Hannover.

Pagels, Nils, 2014. Anschlüsse -immer öfter. Schülerinnen und Schüler im Landkreis Osterode am Harz am Übergang von der Schule in den Beruf. Osterode am Harz

Statistik der allgemein bildenden Schulen, 2015

Perspektive 2025 Fachkräfte für Deutschland, Bundesagentur für Arbeit

Einschätzung zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Agenturbezirk Göttingen 2015

Handlungsrahmen Fachkräfte für Niedersachsen, eine Initiative der Arbeitsmarktpartner

Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstrukturen Göttingen, Northeim und Osterode am Harz 2005-2013

Statistisches Bundesamt

Kontakt:

SüdniedersachsenStiftung
Ansprechpartner: Claudia Jensch
Heinrich-von-Stephan-Str. 1-5
37073 Göttingen

Tel. 05527/848 3484

Fax: 05527/848 3360

claudia.jensch@suedniedersachsenstiftung.de

www.suedniedersachsenstiftung.de