

# Regionale Fachkräftestrategie

zum Antrag auf Verlängerung der Anerkennung als  
Regionales Fachkräftebündnis Südniedersachsen

Landkreis Göttingen | Landkreis Northeim | Stadt Göttingen

Geschäftsstelle und Federführung des Regionalen Fachkräftebündnisses Südniedersachsen:

SüdniedersachsenStiftung

Weender Landstr. 94-108

37075 Göttingen

Göttingen, 29. Juni 2018



# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Einleitung .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>2. Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs .....</b>   | <b>2</b>  |
| 2.1 Der regionale Arbeitsmarkt .....   | 2         |
| 2.1.1 Demographie und demographischer Wandel .....   | 2         |
| 2.1.2 Arbeitslosigkeit und Beschäftigung .....   | 4         |
| 2.1.3 Ausbildungsstellenmarkt .....  | 6         |
| 2.2. Regionaler Fachkräftebedarf .....   | 8         |
| 2.2.1 Engpässe in spezifischen Berufsgruppen.....  | 8         |
| 2.2.2 Nicht ausreichend am Fachkräftee Arbeitsmarkt vertretene Zielgruppen .....   | 8         |
| <b>3. Überblick über Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region</b>  | <b>10</b> |
| <b>4. Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung .....</b>   | <b>17</b> |
| <b>5. Bilanz der ersten drei Jahre Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis .....</b>  | <b>18</b> |
| 5.1 Bewertung der Zusammenarbeit im Regionales Fachkräftebündnis Südniedersachsen .....  | 18        |
| 5.2 Beurteilung des konkreten Mehrwerts in der Zusammenarbeit .....  | 19        |
| 5.3 Hat sich die Zusammenarbeit der regionalen Arbeitsmarktakteure durch das Regionale Fachkräftebündnis nachhaltig verbessert? .....  | 20        |
| 5.4 Welche Maßnahmen und welche Wirkung konnten durch die Förderung von Projekten nach der ESF-Förderrichtlinie <i>Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse</i> umgesetzt bzw. erreicht werden?..... | 20        |
| 5.5 Welche Förderprojekte sind bis August 2018 noch geplant? .....   | 22        |
| <b>6. Handlungskonzept .....</b>   | <b>24</b> |
| 6.1 Handlungsfeld 1: Duale Ausbildung stärken .....  | 24        |
| 6.2 Handlungsfeld 2: Gute digitale Arbeit gestalten .....  | 26        |
| 6.3 Handlungsfeld 3: Fachkräftemarketing/Regionales Standortmarketing.....   | 28        |
| 6.4 Handlungsfeld 4: Neue Arbeitskräftepotentiale erschließen.....   | 28        |
| 6.5 Handlungsfeld 5: Weiterbildung .....   | 30        |
| <b>I. Abbildungsverzeichnis.....</b>   | <b>33</b> |
| <b>II. Abkürzungsverzeichnis .....</b>   | <b>33</b> |
| <b>III. Literaturverzeichnis .....</b>   | <b>35</b> |

## 1. Einleitung

Die regionalen Akteure des Arbeitsmarktes haben Mitte 2015 über einen Kooperationsvertrag das Regionale Fachkräftebündnis Südniedersachsen gegründet. In einer Handlungsstrategie wurden aufbauend auf eine Analyse der Fachkräftesituation in der Region Südniedersachsen maßgebliche Handlungsfelder herausgearbeitet und definiert. Die Koordination der Projekte zwischen den Kooperationspartnern obliegt der *SüdniedersachsenStiftung*. Das Regionale Fachkräftebündnis Südniedersachsen umfasst die Landkreise Göttingen und Northeim, sowie die Stadt Göttingen (vgl. Abb. 1) und stellt mit dieser Gebietsgröße eines der kleinsten Regionalen Fachkräftebündnisse in Niedersachsen dar.



*Abb. 1:* Gebietskulisse des Fachkräftebündnisses Südniedersachsen *Quelle:* eigene Darstellung mit StepMap, 2018

Mit der vorliegenden aktualisierten Regionalen Fachkräftestrategie beantragt das Fachkräftebündnis Südniedersachsen die Verlängerung der Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis um drei Jahre. An dieser Stelle bedankt sich die *SüdniedersachsenStiftung* ausdrücklich bei allen Beteiligten, die tatkräftig an der regionalen Fachkräftestrategie mitgewirkt haben. Die vielfältigen Hinweise, Anregungen und kompetenten Beiträge haben einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung dieser Strategie geleistet.

Auch in Südniedersachsen führt der demographische Wandel dazu, dass der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung zurückgeht. Gleichzeitig nimmt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu. Zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit ist ein ausreichend qualifiziertes Fachkräfteangebot am Arbeitsmarkt erforderlich. Vor diesem Hintergrund ist das Thema „Fachkräftesicherung“ in der gesamten Region für Unternehmen, Institutionen und kommunale Einrichtungen von großer Bedeutung.

Das Fachkräftebündnis Südniedersachsen hat im Austausch mit den Arbeitsmarktakteuren aus der Region die wesentlichen Handlungsfelder identifiziert. Sie werden in der hiermit vorgelegten Fachkräftestrategie detailliert dargelegt. Das Bündnis führt als zentrale Netzwerkplattform

halbjährlich Fachkräftekonferenzen, sowie regelmäßige Treffen mit den Partnern des Fachkräftebündnisses durch. Ein Ziel des Fachkräftebündnisses Südniedersachsen ist es, diesen Austausch zwischen den regionalen Akteuren weiterhin zu fördern und zu intensivieren.

In den folgenden Kapiteln werden zunächst der regionale Arbeitsmarkt und der Fachkräftebedarf analysiert, die bereits in der Region bestehenden Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung zusammengefasst dargestellt, sowie die Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung definiert. Ausgehend von der Bilanz der ersten drei Jahre als Fachkräftebündnis Südniedersachsen wird abschließend das Handlungskonzept für die nächsten drei Jahre vorgelegt.

## 2. Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

### 2.1 Der regionale Arbeitsmarkt

#### 2.1.1 Demographie und demographischer Wandel

Verglichen mit anderen Regionen Deutschlands ist die Region Südniedersachsen überdurchschnittlich stark von den negativen Effekten des allgegenwärtigen demographischen Wandels betroffen. Dies spiegelt sich u.a. in der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung wider. Bis zum Jahr 2031 ist für die hier betrachteten Landkreise von einem Bevölkerungsrückgang von 11,2 % im Vergleich zum Jahr 2016 auszugehen (vgl. Abb. 2). Betrachtet man die einzelnen Landkreise und die Stadt Göttingen sind die Entwicklungen noch problematischer (vgl. Abb. 3).

- Der Landkreis Northeim wird im Zeitraum zwischen 2016 und 2031 voraussichtlich 19 % seiner Gesamtbevölkerung einbüßen.
- Der Landkreis Göttingen wird im selben Zeitraum voraussichtlich 8,8 % seiner aktuellen Bevölkerung verlieren.
- Für das Gebiet des ehemaligen Landkreis Osterode am Harz wird ein Bevölkerungsrückgang von 18 % erwartet.
- Einzig für die Stadt Göttingen wird eine stabile Bevölkerungsentwicklung prognostiziert (+0,5 %). Dieser Trend ist hauptsächlich auf steigende Studierendenzahlen sowie die fortschreitende Urbanisierungstendenz zurückzuführen.

Ein weiterer kritischer Faktor des demografischen Wandels in der Region ist die Verschiebung der Altersverteilung (vgl. Abb. 4). Das Durchschnittsalter in Südniedersachsen steigt von 2016 bis 2031 von 45,3 Jahren auf 48,9 Jahre. Dabei spielen vor allem niedrige Geburtenraten und eine erhöhte Lebenserwartung eine Rolle. Im Jahr 2031 wird die Altersgruppe 55+ einen Anteil von 45,9 % an der Gesamtbevölkerung haben (38,5 % im Jahr 2016). Dies ist insbesondere problematisch, da sich diese Altersgruppe bei Arbeitsmarktfluktuationen nicht ohne Weiteres reintegrieren lässt und das Arbeitskräftepotential der Region damit deutlich sinkt. Diese Entwicklung kann allein durch die Zuwanderung von Migrant\*innen und Geflüchteten nicht abgemildert werden, da zurzeit die bisherigen arbeitsmarktpolitischen Instrumente für eine erfolgreiche Integration dieser Gruppen am Arbeitsmarkt nur unzureichend greifen.

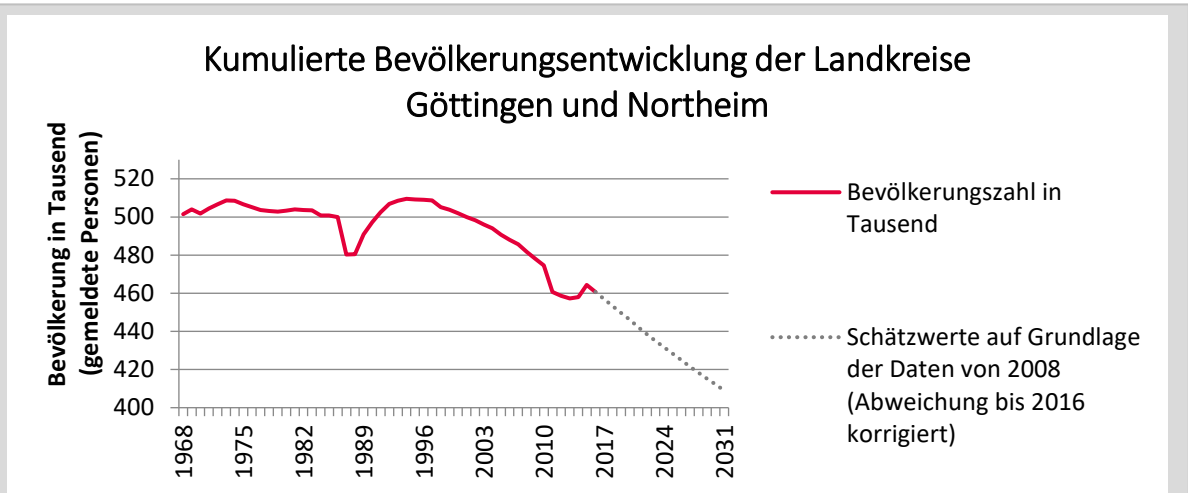


Abb. 2: Bevölkerungsentwicklung in den Landkreisen Göttingen und Northeim von 1968 bis 2031. Grundlage sind Daten vom Landesamt für Statistik Niedersachsen

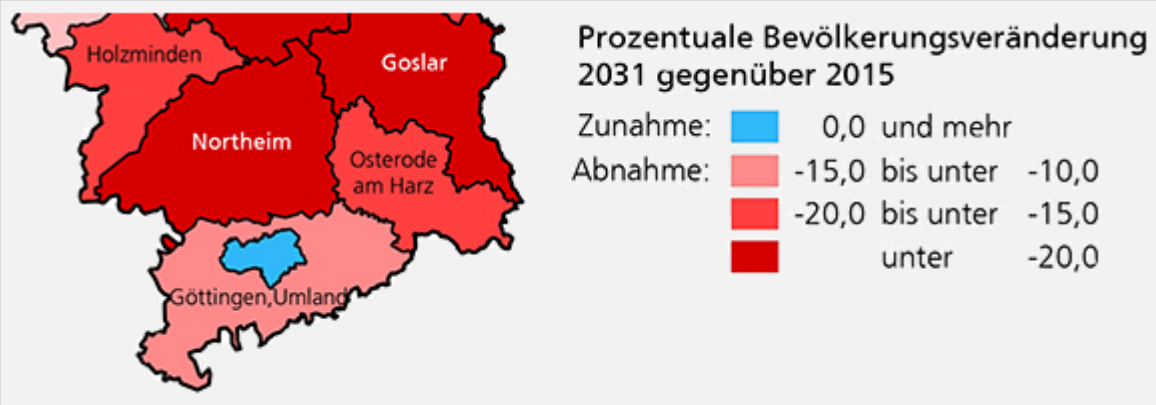


Abb. 3: Bevölkerungsveränderung in Südniedersachsen (Ausschnitt) *Quelle:* Landesamt für Statistik Niedersachsen

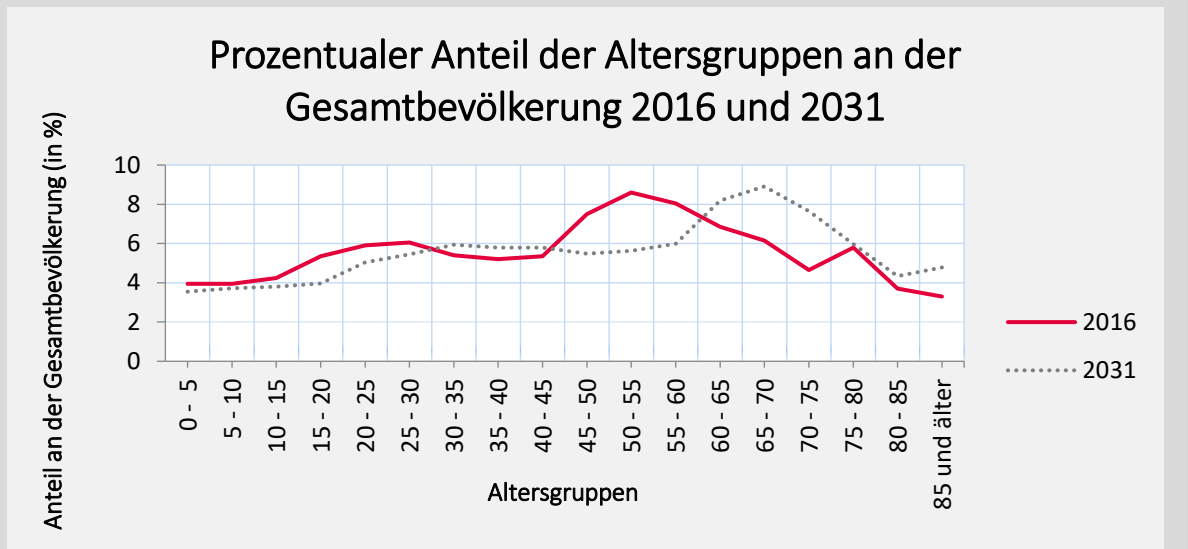


Abb. 4: Altersverteilung in den Landkreisen Göttingen und Northeim. Grundlage sind Daten vom Landesamt für Statistik Niedersachsen

## 2.1.2 Arbeitslosigkeit und Beschäftigung

Im Arbeitsagenturbezirk Göttingen, der die Landkreise Göttingen und Northeim umfasst, ist im Gesamtjahr 2017 ein positiver Trend im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit zu vermerken. Erstmals sinkt die durchschnittliche Arbeitslosigkeit unter die 6 Prozent-Grenze (vgl. Abb. 5). Gegenüber dem Vorjahr 2016 hat sich die Arbeitslosenzahl um 378 Personen verringert, so dass die Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt 14.044 und die Arbeitslosenquote 5,9 % beträgt (Agentur für Arbeit Göttingen, 2018, S. 1) (vgl. Abb. 6).

Bereits in der Vergangenheit und auch in der aktuellen Situation stellen die Langzeitarbeitslosen einen hohen prozentualen Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen (Bundesagentur für Arbeit, 2017; Bundesagentur für Arbeit, 2018a; Bundesagentur für Arbeit, 2018b) (vgl. Abb. 7). Trotz sinkender Absolutwerte steigt dieser Anteil in den letzten Jahren weiter an. Dies macht deutlich, dass diese Gruppe bis jetzt nicht oder nur unzureichend vom allgemeinen Aufschwung im Arbeitsmarkt profitieren kann. Mit einem Anteil von 20,6 % im Landkreis Göttingen und 17,2 % (Februar 2018) im Landkreis Northeim sind die Migrant\*innen eine Zielgruppe, die weiterhin verstärkt in den Arbeitsmarkt integriert werden muss (Bundesagentur für Arbeit, 2018a; Bundesagentur für Arbeit, 2018b) (vgl. Abb. 8). Auch die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Altersgruppe 15-25 Jahre) ist in den letzten Jahren leicht gestiegen. Diese Gruppe verzeichnete 2017 einen Anteil von 10,5% an der Gesamtarbeitslosigkeit (vgl. Abb. 9).

Die Beschäftigungszahlen entwickelten sich auch im zweiten Quartal 2017 positiv. Gegenüber dem Vorjahr sind 2.280 mehr Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert worden (Agentur für Arbeit Göttingen, 2018). Insgesamt ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Zeitraum von 2005 bis 2016 um 14 % angestiegen (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Von den 172.624 im Jahr 2017 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55.652 in Teilzeit angestellt, wobei 44.447 Personen davon Frauen waren (Agentur für Arbeit, 2018a).

Trotz des hohen Beschäftigungsniveaus ist die Arbeitskräftenachfrage weiterhin hoch. Im Jahr 2017 sind bei der Agentur für Arbeit 16.178 neue Stellen gemeldet worden, wovon 91 % sozialversicherungspflichtig sind. Allerdings dauerte bei 32 % der sozialversicherungspflichtigen Stellen eine Besetzung länger als drei Monate (Agentur für Arbeit Göttingen, 2018, S. 1).

### Arbeitslosenquote im Agenturbezirk Göttingen

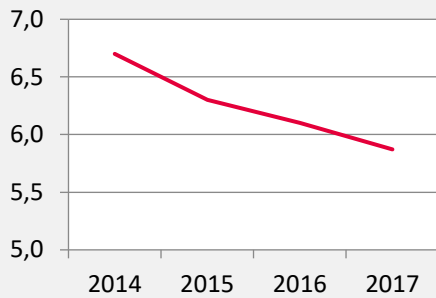


Abb. 5: Entwicklung der Arbeitslosenquote im Agenturbezirk Göttingen (2014 – 2017)

### Arbeitslose in den Landkreisen Göttingen und Northeim

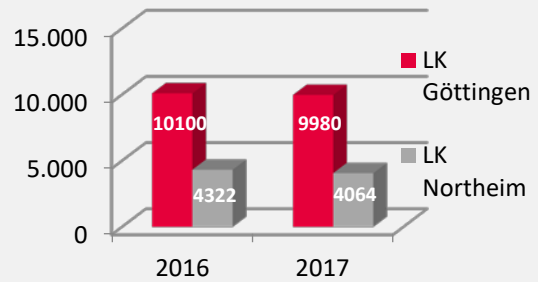


Abb. 6: Anzahl arbeitslos gemeldeter Personen in den Landkreisen Göttingen und Northeim (2016 und 2017)

### Langzeitarbeitslosigkeit

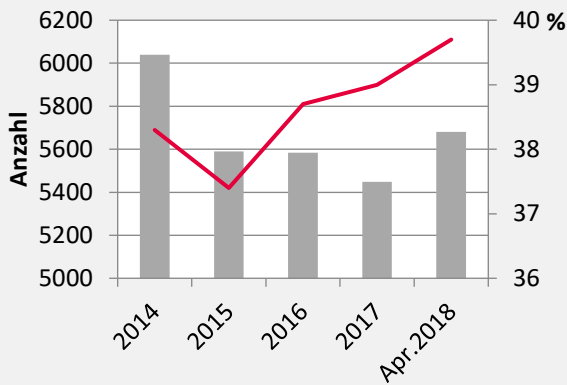


Abb. 7: Anzahl der Langzeitarbeitslosen im Agenturbezirk Göttingen und Anteil dieser an der Gesamtarbeitslosigkeit (2014 – 2018)

### Arbeitslosigkeit von Migrant\*innen

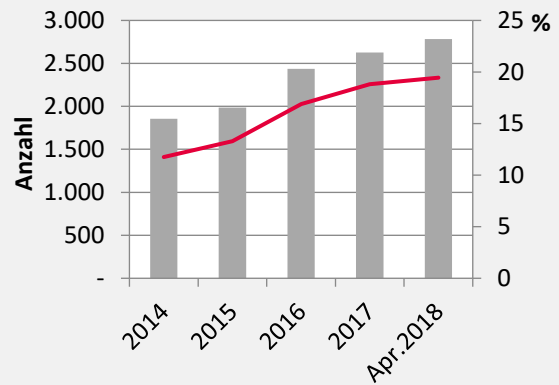


Abb. 8: Anzahl der arbeitslosen Migrant\*innen im Agenturbezirk Göttingen und Anteil dieser an der Gesamtarbeitslosigkeit (2014 – 2018)

### Jugendarbeitslosigkeit

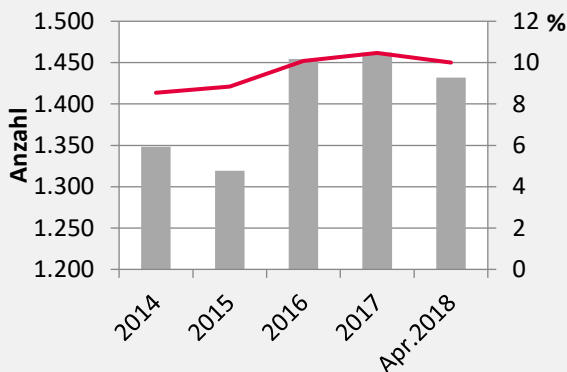


Abb. 9: Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen (15-25 Jahre) im Agenturbezirk Göttingen und Anteil dieser an der Gesamtarbeitslosigkeit (2014 – 2018)

### Legende

Die Absolutwerte der jeweiligen Gruppe sind in grauen Balken dargestellt und beziehen sich auf die linke Y-Achse.

Die Relativwerte bzw. der Anteil der jeweiligen Gruppe an der Gesamtarbeitslosigkeit sind mit der roten Linie dargestellt und beziehen sich auf die rechte Y-Achse.

Alle Daten stammen aus den Jahresberichten 2014 – 2016, sowie aus den Monatsberichten der Jahre 2017 und 2018, herausgegeben von der Agentur für Arbeit.

### 2.1.3 Ausbildungsstellenmarkt

Auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Agenturbezirk Göttingen ist die Lage weiterhin kritisch. Seit 2015 gibt es in der Region jedes Jahr weniger Bewerber\*innen als Ausbildungsstellen (vgl. Abb. 10). Das Angebot von Ausbildungsstellen stieg im Zeitraum zwischen 2009 und 2017 um 22 % auf 2.953 betriebliche Ausbildungsplätze. Dennoch konnten 115 Jugendliche im Jahr 2017 keine Ausbildungsstelle finden und 124 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Insgesamt ist im Zeitraum von 2015 bis 2016 die Ausbildungsquote in der Arbeitsmarktregion Göttingen von 4,7 % auf 4,6 % geringfügig gesunken. Seit geraumer Zeit ist jedoch ein Anstieg an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in der Region zu verzeichnen (Agentur für Arbeit Göttingen, 2018).

Die Stellen-Bewerber-Relation (SBR) zeigt das Verhältnis zwischen Ausbildungsstellen und Bewerber\*innen. Sie ist ein gängiger Indikator für die Situation am Ausbildungsmarkt. In der Arbeitsmarktregion Göttingen ist die SBR in den letzten Jahren gestiegen und erreichte 2017 einen Wert von 1,06 (vgl. Abb. 11). Dies ist durch den eklatanten Rückgang an Interessierten an einer dualen Ausbildung zu begründen. Im Landkreis Göttingen stehen nunmehr deutlich mehr Ausbildungsplätze als Bewerber\*innen zur Verfügung, was zwingend zu einer Unterbesetzung am Ausbildungsstellenmarkt führt. Aber auch die Situation im Landkreis Northeim ist trotz eines nahezu ausgeglichenen Verhältnisses von Interessierten und Stellen (vgl. Abb. 12) durchaus kritisch zu betrachten, weil das Matching von Bewerber\*innen und passenden Stellen auch hier dazu führt, dass einige Stellen unbesetzt bleiben und einige Bewerber\*innen keinen passenden Ausbildungsplatz finden.

Die ausbildungspolitische Zielsetzung muss nun sein, wieder mehr Bewerber für eine duale Ausbildung zu begeistern. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken muss die Akzeptanz und Attraktivität der dualen Ausbildungsberufe verbessert werden und jugendliche Zielgruppen gezielt durch entsprechende Programme und Projekte angesprochen werden. Eine sehr interessante Zielgruppe hierfür in der Region Göttingen wären auch die Studienabbrecher\*innen.

Aktuell scheinen junge Menschen in der Region ein Studium zu präferieren. Vom Wintersemester 2015/2016 bis zum Wintersemester 2016/2017 stieg die Studierendenzahl an der *Georg-August-Universität Göttingen* von 30.326 auf 30.723, an der *HAWK* (Standort Göttingen) von 1.474 auf 1.557 und an der *PFH Göttingen* von 2.773 auf 2.839 (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2018).



## Resümee: Regionaler Arbeitsmarkt – Ausbildungsstellenmarkt

Alle Daten stammen aus den Jahresberichten der Agentur für Arbeit zum Ausbildungsstellenmarkt.

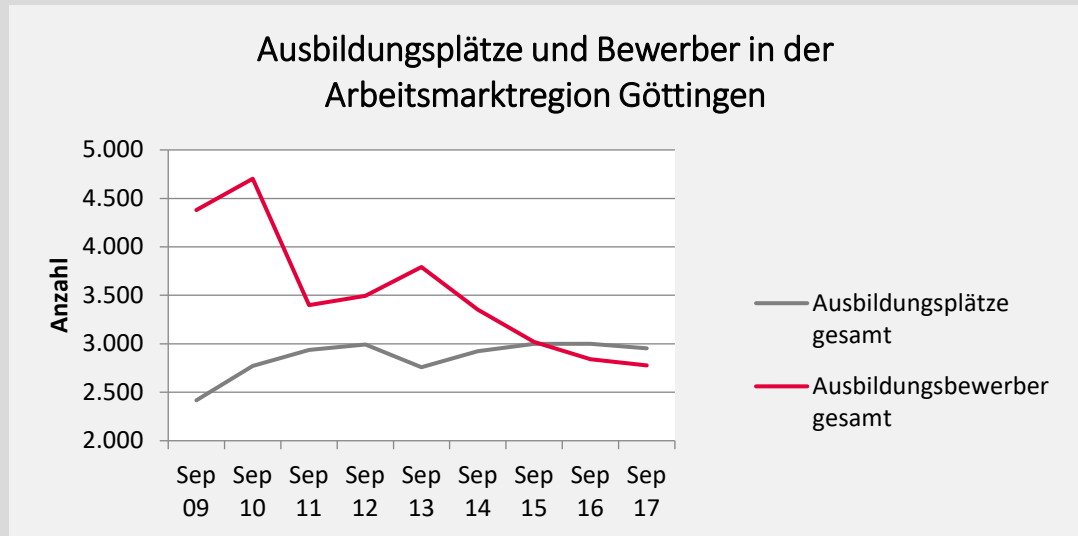


Abb. 10: Anzahl der Ausbildungsplätze und Bewerber\*innen im Agenturbezirk Göttingen (2009 – 2017)

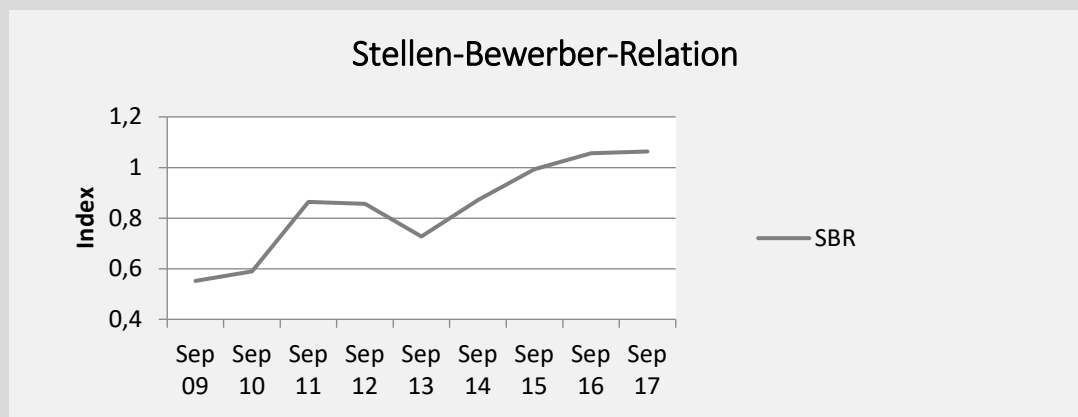


Abb. 11: Stellen-Bewerber-Relation im Agenturbezirk Göttingen (2009 – 2017)

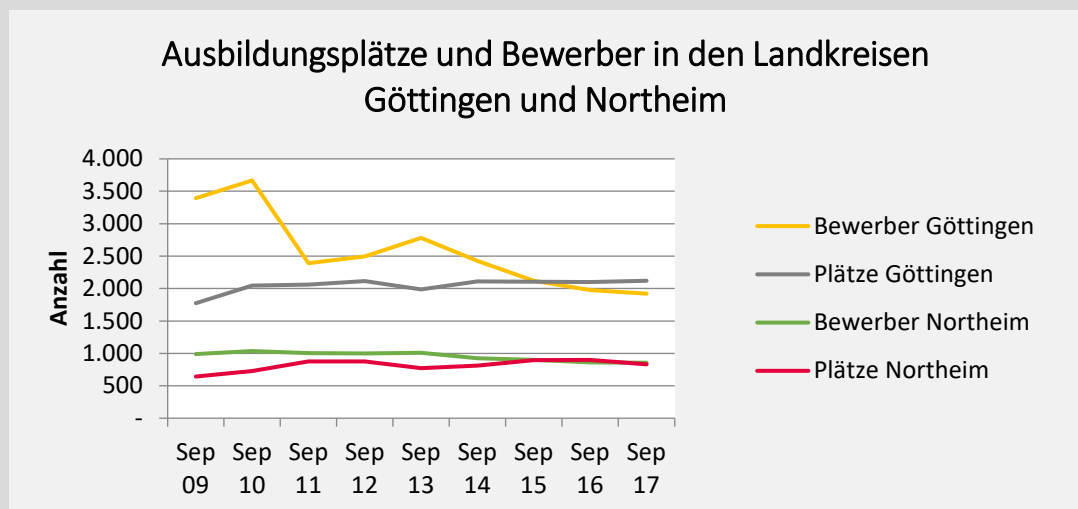


Abb. 12: Anzahl der Ausbildungsplätze und Bewerber\*innen in den Landkreisen Göttingen und Northeim (2009 – 2017)

## 2.2. Regionaler Fachkräftebedarf

### 2.2.1 Engpässe in spezifischen Berufsgruppen

Die Analyse der *Bundesagentur für Arbeit* zeigt keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland. Allerdings gibt es in verschiedenen Berufsfeldern bereits Fachkräfteengpässe (Bundesagentur für Arbeit, 2017a, S. 4). Insgesamt haben nur noch einige wenige Berufsfelder keine Personalsorgen. Zu den Berufsfeldern, in denen bereits ein sehr niedriges Arbeitslosen-Stellen-Verhältnis besteht, zählen u.a. folgende (Agentur für Arbeit, 2018, S. 2):

- Metallerzeugung, -bearbeitung und -bau
- Handwerk
- Logistik
- Baugewerbe/Bauwesen
- Elektroberufe (z.B. Mechatronik- und Automatisierungstechnik)
- Haustechnik (z.B. Klempnerei, Heizung-, Sanitär- und Klimatechnik)
- Gesundheit (z.B. Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, nichtärztliche Therapie und Heilkunde sowie Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik)
- Pädagogische Fachkräfte (z.B. Sozialpädagogen\*innen und Erzieher\*innen)
- Finanz- und Rechnungswesen (z.B. Steuerfachangestellte und Lohnbuchhaltung)

In der **Altenpflege** stellt sich das Arbeitslosen-Stellen-Verhältnis besonders niedrig dar. Im Agenturbezirk Göttingen kann auf rund fünf gemeldete Arbeitsstellen lediglich eine arbeitslose Fachkraft zugeordnet werden (Agentur für Arbeit, 2018, S. 2). Erschwerend kommt hinzu, dass in einigen der von einem Fachkräfteengpass betroffenen oder bedrohten Branchen der Altersdurchschnitt der Beschäftigten schon heute sehr hoch ist.

### 2.2.2 Nicht ausreichend am Fachkräftearbeitsmarkt vertretene Zielgruppen

Der demographische Wandel ist eine wesentliche Ursache für die Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt. Hierbei stehen die demographischen Entwicklungen in einem engen Zusammenhang mit dem Arbeitskräfteangebot. Hinzu kommt, dass der Großteil der Abiturient\*innen sich für ein Studium und gegen eine Ausbildung entscheidet. Hier müssen Instrumente der Berufsorientierung ansetzen. Gleichzeitig gibt es Bevölkerungsgruppen, die nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Ein Ansatz, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, muss demnach sein, den Arbeitsmarkt für diese Gruppen zu öffnen, beispielsweise über niedrigschwellige und zielgerichtete Qualifizierungsangebote (Agentur für Arbeit 2018, S. 3). Die Integrationsbemühungen sollten insbesondere durch die folgenden Punkte erfolgen:

- Integration von Langzeitarbeitslosen
- Öffnung gegenüber Migrant\*innen und Geflüchteten
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Alleinerziehenden
- Eingliederung von Studienabbrecher\*innen
- Inklusion von Menschen mit Behinderung

## Langzeitarbeitslose

Trotz der hohen Arbeitskräftenachfrage findet nur bedingt eine Integration der Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt statt. Im Jahr 2017 hat sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen zwar verringert, eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt hat jedoch nur jeder achte Langzeitarbeitslose erhalten. Der überwiegende Teil der Langzeitarbeitslosen ist u.a. aufgrund von Arbeitsunfähigkeit aus der Statistik gestrichen worden (Buchsteiner, 2018). Von Januar bis Dezember 2017 sind 16.178 neue Stellenangebote bei der Arbeitsagentur für Arbeit Göttingen eingegangen. Eine Besetzung der gemeldeten Stellen findet jedoch häufig aufgrund von fehlenden Qualifikationen, dem sogenannten Mismatch, nicht statt (Agentur für Arbeit, 2018, S. 1f). Dies trifft insbesondere auf die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen zu, welche folglich bei der Integration in den Arbeitsmarkt besonders unterstützt werden müssen.

## Migrant\*innen und Geflüchtete

Neben der Integration der Langzeitarbeitslosen muss weiterhin der Arbeitsmarkt für Migrant\*innen und Geflüchtete geöffnet werden. Im Jahr 2017 lag der Anteil ausländischer Arbeitssuchender an den Arbeitslosen insgesamt in der Arbeitsmarktregion Göttingen bei 18,9 %, bis April 2018 ist er sogar auf 19,4 % gestiegen (Bundesagentur für Arbeit, 2018a; Bundesagentur für Arbeit, 2018b). Demzufolge ist ein hoher Anteil der Zielgruppe der Migrant\*innen arbeitslos. Um den Arbeitsmarkt für diese Gruppe besser zu öffnen, hat sich jedoch gezeigt, dass sowohl bürokratische Hürden behoben werden müssen als auch eine pädagogische und sprachliche Unterstützung gegeben sein muss.

## Frauen und Alleinerziehende

Die Arbeitslosen- und Beschäftigungsstatistiken verdeutlichen, dass sich in den letzten fünf bis zehn Jahren der Arbeitsmarkt für Frauen weiter geöffnet hat. Trotz dieser insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung muss ihre Erwerbsbeteiligung weiterhin erhöht und gestärkt werden (Marks, 2017).

Der Großteil der Frauen befindet sich in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Im Jahr 2017 waren im Agenturbezirk Göttingen 55.652 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon 44.447 Frauen (Bundesagentur für Arbeit, 2018a). Die Beschäftigungsquote bei der geringfügigen Arbeit von Frauen liegt in Südniedersachsen bei 59,7 %. Demzufolge arbeiten nahezu 20 % mehr Frauen als Männer in Teilzeit (Agentur für Arbeit, 2018a). Im Einklang mit der Fachkräfteinitiative Niedersachsen soll deshalb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Frauen und Alleinerziehende verbessert werden. Damit werden die Erwerbschancen und die Einkommenssituation der Frauen erhöht und gleichzeitig wird einem Fachkräfteengpass entgegengewirkt.

## Studienabbrecher\*innen

Eine weitere Zielgruppe für Maßnahmen zur Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs sind die Studienabbrecher\*innen. Die Zahl der Studienabbrecher\*innen steigt weiterhin an, sodass inzwischen nahezu ein Drittel der Studierenden das begonnene Studium ohne regulären Abschluss beendet. Im Vergleich zu vergangenen Analysen stieg die Abbruchquote bei Bachelor-Studenten von 28 % auf 29 % an. Die Universitäten haben einen leichten Rückgang von 33 % auf 32 %, wohingegen die Fachhochschulen einen deutlichen Anstieg von 23 % auf 27 % zu verzeichnen haben (Heublein et al., 2017, S. XV). Trotz der stetig anwachsenden Studierendenzahl an der *Georg-August-Universität Göttingen*, der *HAWK* (Standort Göttingen) und der *PFH Göttingen* gibt es eine Vielzahl an Studienabbrecher\*innen, wobei viele Personen aus dieser Gruppe lediglich das Studienfach oder den Studienort wechseln und deshalb in dieser Statistik erscheinen. Diejenigen aber, die mit jeglichem Studium aufhören, bilden ein großes Potenzial für die duale Berufsausbildung.

## Menschen mit Behinderung

Die stetig ansteigende Anzahl von Menschen mit Behinderung in Südniedersachsen verdeutlicht, dass die Inklusion dieser unterrepräsentierten Zielgruppe am Arbeitsmarkt verstärkt werden muss. Im Vergleich zum Vorjahr (Februar 2017) ist die Anzahl an arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Agenturbezirk Göttingen um 43 Personen auf 747 Personen angestiegen. Damit sind 5,3 % der arbeitslosen Menschen mit Behinderung (Bundesagentur für Arbeit, 2018a; Bundesagentur für Arbeit, 2018b). Ein besonderes Augenmerk sollte darauf liegen, dass Menschen mit Behinderung nicht nur auf dem sekundären, sondern auch auf dem ersten Arbeitsmarkt die Teilhabe am Berufsleben ermöglicht wird.

## 3. Überblick über Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

Die regionalen Akteure, Verbände, Kammern und Organisationen in Südniedersachsen führen auf die identifizierten Zielgruppen zugeschnittene Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Region durch. Durch die Tätigkeit des Fachkräftebündnisses Südniedersachsen werden diese Maßnahmen immer stärker aufeinander abgestimmt. Dies geschieht auch in enger Abstimmung mit der Bildungsregion Südniedersachsen, welche vor allem für die Vernetzung von Kommunen, Schulen, Unternehmen und weiteren Partnern im Bereich der institutionellen Bildungsstationen tätig ist.

## Jugendliche/Schüler\*innen/Auszubildende

In der Region gibt es Maßnahmen, mit denen Schüler\*innen und Jugendliche frühzeitig über für die passenden Ausbildungsberufe informiert werden. Ziel ist es, die rückläufige Ausbildungsquote zu stabilisieren, dem Fachkräftemangel in Südniedersachsen vorzubeugen und Jugendliche in der Region zu halten. Es handelt sich um die folgenden Angebote:

- **Azubi Speed Dating** (MEKOM-Regionalmanagement Osterode am Harz e.V., IHK),
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (*Agentur für Arbeit*), Außerbetriebliche Ausbildungen und ausbildungsbegleitende Hilfen (*Agentur für Arbeit, Jobcenter*)
- Berufsorientierung, Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung in allen Schulen (*Agentur für Arbeit*)
- Berufseinstiegsbegleitung ab der 8.Klasse in Förder-, Haupt-, Real-, Gesamt- und Oberschulen im Altkreis Göttingen (*Agentur für Arbeit, Landkreis/Stadt Göttingen*)
- IHK Ausbildungsinitiative **Ihr gewinnt** (IHK),
- Betriebsbegehungen/-besichtigungen **Lehrertournee** (IHK),
- Initiative Lehrstellenendspurt (IHK),
- Mitwirken bei Schulelternabenden (IHK)
- **SchulBetrieb** (Bildungsregion Südniedersachsen)
- **Spotlight-Jobkino** (*Landkreis Northeim*)
- **Regionales Berufswahlnetzwerk II Südniedersachsen – Vertiefte Studien- und Berufsorientierung in der Sekundarstufe II** (*Agentur für Arbeit Göttingen, Landkreis Northeim, Beschäftigungsförderung Göttingen kAÖR, Bildungsregion Südniedersachsen e.V., Landkreis Göttingen, Institut für Bildung und Erziehung gGmbH*)

Darüber hinaus finden in der gesamten Region diverse **Ausbildungsmessen** in enger Kooperation mit der *Agentur für Arbeit Göttingen* statt:

- **Berufsinfomarkt** (*Sparkasse Northeim*)
- **GöBIT** (*Agentur für Arbeit*)
- **BITO** (*MEKOM*)
- **Einbecker Ausbildungsmesse** (*Stadt Einbeck und BBS Einbeck*)
- **Eichsfelder Berufsbildungsbörse** (*Duderstadt 2020 GmbH*)

Zur frühzeitigen Berufsorientierung in Mangelberufen realisiert die Agentur für Arbeit zudem Projekte im MINT- (**Techniktage MINT, Mädchentage MINT**) und im Pflege-Bereich (**Aktionstag Gesundheitsberufe**) durch.

Zur Erleichterung des Übergangs von der Schule in eine Ausbildung arbeiten in der Region drei Jugendwerkstätten für erwerbslose junge Menschen. In den **Jugendwerkstätten Einbeck** (*Werkstatt-Schule e.V.*), **Osterode am Harz** (*Stadt Osterode a.H. und Jobcenter*) und **Uslar** (*Albert-Schweitzer-Familienwerk*) werden betriebsnahe Qualifizierungen und der Erwerb von Schlüsselqualifikationen angeboten. Das **Pro-Aktiv-Center (PACE)** der *Landkreise Göttingen und Northeim* unterstützt junge Menschen mit langjährigen und multiplen Problemen, alternative (Aus-) Bildungsgänge zu finden. Zur Arbeitsplatzvermittlung trägt das Projekt **Garantie für Ausbildung (GAuS)** der Kreishandwerkerschaft Südniedersachsen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit bei.

Hinzu kommen zwei Projekte, in deren Rahmen die *Agentur für Arbeit Göttingen* gemeinsam mit dem *Landkreis* und der *Stadt Göttingen*, Jugendliche unterstützt, die eine besonders intensive Unterstützung bei der Gestaltung von Ausbildungsprozessen benötigen. Der Fokus der **Berufseinstiegsbegleitung** ab der 8.Klasse in Förder-, Haupt-, Real-, Gesamt- und Oberschulen

im Altkreis Göttingen liegt auf der aktiven Unterstützung Auszubildender zur effektiven Reduzierung der Abbruchquote. In diesem Kontext wird die Reintegration von Schüler\*innen mit schulvermeidendem Verhalten und Schulabbrecher\*innen in der **Jugendwerkstatt GAB Südniedersachsen** (*GAB Südniedersachsen*), sowie dem ESF-Bundesprogramm **JUGEND STÄRKEN im Quartier** (*Landkreis Göttingen und Jugendhilfe Göttingen e.V.*) forciert und unterstützt.

## KMU/Arbeitgeber

Um Unternehmen attraktiver für Fach- und Führungskräfte zu machen, bietet die *SüdniedersachsenStiftung* mit **TOPAS – Top Arbeitgeber Südniedersachsen** eine Workshop-Reihe für Arbeitgebermarketing an. Die Unternehmen werden in den Themen Mitarbeiterbindung, Personalsuche und Mitarbeiterintegration zertifiziert.

Das *JOBSTARTER plus*-Projekt **DiHa 4.0 – Digitalisierung im Handel** schafft in Südniedersachsen Unterstützungsstrukturen für Betriebe des Einzel- und Großhandels, um die betriebliche Aus- und Weiterbildung für die Entwicklung hin zu „Handel 4.0“ zu nutzen. Der stationäre Handel gerät durch Online-Handel zunehmend unter Druck. Interne Arbeitsabläufe verändern sich zum Beispiel durch digitale Kassen- und Warenwirtschaftssysteme. All dies hat Einfluss auf die Kompetenzanforderungen an Auszubildende und Beschäftigte. Im Zentrum des Projektes stehen die Entwicklung und Durchführung von Beratungsangeboten, die bei der Anpassung der Aus- und Weiterbildung unterstützen. Projektträgerin ist die *VHS Göttingen Osterode gGmbH*, Verbundpartner sind die *GWG (Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung Göttingen mbH)* und das *Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)*.

Die *Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen* unterstützt mit ihrem Projekt **Ausbildungsplatzmatching** KMU bei der effektiven Bewerbung offener Lehrstellen und deren passgenauer Besetzung. Auch das *Jobcenter Landkreis Göttingen* bietet **Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber zur Personalgewinnung** an. Auf der **PraxisBörse**, die von *regionalen Wirtschaftsunternehmen*, der *IHK*, der *GWG* und der *WRG* durchgeführt wird, können sich Studierende und Unternehmen vernetzen. Zudem bietet das *Jobcenter Landkreis Göttingen* **Rekrutierungsveranstaltungen** für einzelne Betriebe bzw. Berufssparten an, zu denen Arbeitssuchende mit dem passenden Profil eingeladen werden.

Der **Arbeitgeberservice** der *Agentur für Arbeit* berät Arbeitgeber\*innen zum sich stetig verändernden Arbeits- und Ausbildungsmarkt, vermittelt Auszubildende und Arbeitnehmer\*innen auf offene Stellen, fördert Einstellungen mit Eingliederungszuschüssen (EGZ), Maßnahmen bei Arbeitgebern und Einstiegqualifizierungen (EQ) und gibt Zuschüsse zu Qualifizierungen von Beschäftigten aus dem Programm **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)**.

## Frauen

Die *Agentur für Arbeit Göttingen* bietet regelmäßig **Veranstaltungen für Frauen und Berufsrückkehrende während und nach einer Familienphase** an. Zusätzlich bietet die *Agentur für Arbeit Göttingen* eine **Wiedereinstiegsberatung** an, um Frauen (und Männer) nach Familienphasen beim (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Im Rahmen des ESF-Bundesprogramms *Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen* wird in Göttingen das Projekt **Perspektive Wiedereinstieg Göttingen** umgesetzt. Trägerin ist die *Volkshochschule Göttingen Osterode gGmbH*. Alle zwei Jahre findet in der *Agentur für Arbeit Göttingen* außerdem ein **FrauenInfo Tag FIT** in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle *Frauenförderung in der privaten Wirtschaft der Stadt Göttingen* statt.

## Migrant\*innen und Geflüchtete

Migrant\*innen und Geflüchtete, die in ihren Herkunftsländern bereits eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, haben häufig Schwierigkeiten, diese in Deutschland anerkennen zu lassen. Hier können in Südniedersachsen zwei Stellen Hilfe leisten: Zum einen hat sich die **Anerkennungsberatung** der *Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen* auf die besonderen Beratungsanforderungen von Geflüchteten spezialisiert. Die **Anerkennungsberatung** der *IHK Hannover* bezieht sich insbesondere auf die IHK-Berufe und bietet darüber hinaus über die bei ihr angesiedelte **Anerkennungsstelle** die Möglichkeit, die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen direkt in der Region zu beantragen.

Mit **Integration Plus** bringt die *IHK* im Rahmen des landesweiten Programms „Überbetriebliche Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren“ des *niedersächsischen Wirtschaftsministeriums* Geflüchtete und Unternehmen zusammen und schafft so die Grundlage für einen gemeinsamen Start in den betrieblichen Alltag. Die *Beschäftigungsförderung Göttingen* bietet dieses Angebot ebenfalls an.

Im Rahmen der *ESF-Integrationsrichtlinie Bund*, die die Integration bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt fördert, werden in der Region aktuell vier Projekte gefördert. Der *Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.* führt das Projekt **Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge** durch, die *Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG* das Projekt **FairBleib Harz**, die beide zu dem Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ zählen. Zwei weitere Projekte sind das Projekt **The Challenge Abroad Continued** der *Stadt Göttingen* zum Handlungsschwerpunkt „Integration durch Austausch“ und das *VNB*-Projekt **WhatsUp?! – Mut zu neuen Zielen**, welches dem Handlungsschwerpunkt „Integration statt Ausgrenzung“ zugeordnet ist.

Zudem bietet die *Beschäftigungsförderung Göttingen (KAÖR)* mit dem **Bildungszentrum für Flüchtlinge der Stadt Göttingen (BiF)** eine zentrale Anlaufstelle für Geflüchtete und Bleibeberichtigte in Göttingen. Neben der Vermittlung von Sprachkursen werden die Geflüchteten auf

den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorbereitet und anschließend in Praktika, Ausbildung oder Arbeit vermittelt. So werden beispielsweise in dem Projekt **Mama lernt mehr** (*Beschäftigungsförderung Göttingen* und *Jobcenter Göttingen*) Mütter mit Migrationshintergrund durch Berufsorientierung und -qualifizierung dabei unterstützt, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das *Jobcenter Landkreis Northeim* und der *Werkstatt-Schule e.V. Northeim* bieten mit ihrem Projekt **KomIn** außerdem eine intensive, individuelle Unterstützung von Migrant\*innen zur Verbesserung ihrer Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

Die *HAWK* unterstützt Geflüchtete seit 2015 im Rahmen des Projekts **HAWK open** auf ihrem Weg in ein Studium bzw. die Wiederaufnahme eines bereits begonnenen Studiums in Teilspekten, wie der Anrechnung von Studienleistungen, der Studienfinanzierung und der allgemeinen Integration in die Hochschulabläufe. Die Unterstützung besteht in sowohl in Einzelberatungen, als auch in themenbezogenen Orientierungs- und Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus werden Teilnehmende in Sprachkurse, Gasthörerschaften und Regelstudiengänge vermittelt. Um die Gesundheitswirtschaft als einen der identifizierten Mangelbereiche gezielt zu adressieren, führt die *HAWK* zudem gemeinsam mit dem *Ländlichen Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. (LEB)* das Projekt **NeSt (Network for Studying Health and Care)** durch, das Geflüchtete und Menschen mit Zuwanderungsbiographien gezielt in gesundheitsbezogene Studiengänge vermittelt.

Die *Agenturen für Arbeit* und *Jobcenter* betreuen Migrant\*innen, die Ausbildung und/oder Arbeit suchen, mit auf sie zugeschnittenen Maßnahmen und vermitteln sie in den Markt.

## Menschen mit Behinderung

Für Menschen mit Behinderung, die bereits beschäftigt sind, bestehen Angebote des Integrationsamts Hildesheim. Für arbeitssuchende Menschen mit Behinderung bestehen verschiedene Angebote und Formate der *Agentur für Arbeit* und der *Jobcenter*. Darüber hinaus bieten der *AWO Kreisverband Göttingen e.V.* und die *AWO Göttingen gGmbH* im Kontext ihres Integrationsfachdienstes eine spezielle Betreuung für Arbeitnehmer mit Behinderung, sowie auch für potentielle Arbeitgeber an. Außerdem veranstaltet die *Agentur für Arbeit Göttingen* jährlich einen Bewerbungs-Workshop, der sich speziell nach den Bedürfnissen von Frauen mit Behinderung richtet. Ferner fördert die *Agentur für Arbeit Göttingen* die von der *Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)* durchgeführte Maßnahme **MITTENDRIN** zur Integration schwerbehinderter Menschen.

## Studienabbrecher\*innen

Im Rahmen des Projekts **Studienaussteiger** (ESF-Bundesprogramm *JOBSTARTER-plus*) berät die *Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen* Studienaussteiger\*innen und vermittelt ihnen eine Ausbildung bei handwerklichen KMU, um dort gleichzeitig die Fachkräftegewinnung zu fördern.



**Neustart voraus**, einem 2012 von der *Geschäftsstelle Göttingen der IHK Hannover* und der *Agentur für Arbeit Göttingen* gegründeten Netzwerk, gehören neben diesen Institutionen die Studienberatungen der regionalen Hochschulen (*Georg-August-Universität Göttingen, HAWK, PFH*) und die *Psychosoziale Beratungsstelle der Universität Göttingen*, sowie die *Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen*, die *Jobcenter der Landkreise Göttingen und Northeim* und die *Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)* an. Die Angebote in der Region umfassen bisher: Beratungssprechtag der Agentur für Arbeit, die mögliche Weiterleitung von Bewerber\*innen-Profilen an die Kammern oder regionale Unternehmensnetzwerke und gemeinsame Informationsveranstaltungen für Studienabbrecher\*innen. Durch diese Angebote, insbesondere durch die Beratungssprechtag der *Agentur für Arbeit* in der *Universität*, hat sich herauskristallisiert, dass etliche Studienabbrecher\*innen erst einmal orientierungslos sind und nicht den Mut haben, etwas Neues zu beginnen. Viele wollen aber gern in der Region bleiben und suchen nach Perspektiven. Aus diesen Erkenntnissen heraus wurde in Kooperation mit der *Beschäftigungsförderung Göttingen* das Angebot **Neustart Voraus! – Coaching für Studienabbrecher\*innen** gemäß § 45, Abs. 1, Satz 1, Nr. 1 SGB III entwickelt. Die *BFGoe* setzt das vertiefende Einzelcoaching zur (beruflichen) Neuorientierung und damit zur Verbesserung der Unterstützung in der Region um.

### **Arbeitslose und Langzeitarbeitslose**

Für die Qualifizierung von Arbeitslosen in den Rechtskreisen SGB II und III besteht ein strukturiertes Maßnahmenangebot zur Vermeidung und zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. Durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der *Agenturen für Arbeit* und der *Jobcenter* sollen bislang arbeitslose Personen für den Arbeitsmarkt gerüstet und zu Fachkräften geschult werden. Zusätzlich sollen betriebliche und überbetriebliche Umschulungen sowie Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen für Personen erfolgen, die zwar eine Qualifikation besitzen, jedoch vom Arbeitsmarkt nicht mehr, beziehungsweise in nicht ausreichendem Maße nachfragt werden. Alle im Bündnis mitwirkenden *Jobcenter* bieten außerdem Maßnahmen in Anlehnung an die in den Niederlanden entwickelte *Werkakademie* an (z. B. **Jobakademie, Jump to Job, ViA – Vermittlung in Arbeit**), um Teilnehmer\*innen schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die *Jobcenter Landkreis Northeim und Göttingen* setzen zudem das *ESF-Bundesprogramm zur Förderung Langzeitarbeitsloser* um.

## Beschäftigte

Unter den bestehenden Angeboten der *Agentur für Arbeit* zur Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist besonders das Programm **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)** hervorzuheben, welches in drei Säulen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte unterstützt

1. Anpassungsfortbildungen bei KMU
2. Umschulungen und
3. berufsanschlussfähige Teilqualifikationen unabhängig von der Betriebsgröße

## Studierende und Hochschulabsolvent\*innen

Die zahlreichen Studierenden an den südniedersächsischen Hochschulen stellen ob ihrer exzellenten Qualifikation ein enormes Potenzial für den regionalen Arbeitsmarkt dar. Bislang verlässt ein Großteil der Studierenden die Region jedoch direkt im Anschluss an ihren erfolgreichen Studienabschluss. Vielen Absolventinnen und Absolventen scheint die Region Südniedersachsen nicht als langfristige Option bewusst zu sein, sondern nur für den Zeitraum des Studiums. Diesem Effekt wird in verschiedenen Projekten entgegengewirkt. Insbesondere im **SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC)**, einem Kooperationsprojekt von *Hochschulen, SüdniedersachsenStiftung, Kammern, Gebietskörperschaften* und *Partnern aus der regionalen Wirtschaft*, bestehen verschiedene Formate, die die Studierenden der regionalen Hochschulen in engeren Kontakt mit der regionalen Wirtschaft bringen sollen. Hier werden beispielsweise angewandte Abschlussarbeiten in Kooperation mit regionalen KMU vermittelt und fachspezifische Exkursionen zu verschiedenen Unternehmen angeboten. Zusätzlich bieten auch die südniedersächsischen Hochschulen, allen voran die *Universität Göttingen*, ihren Studierenden in verschiedenen Kontexten Betriebsexkursionen an. Außerdem organisiert die Universität Göttingen jährlich die Berufsmesse **PraxisBörse**, auf der sich sowohl regionale als auch überregionale Arbeitgeber den Studierenden präsentieren und mit ihnen ins Gespräch kommen können. Regionale KMU werden in diesem Zusammenhang mit einem Gemeinschaftsstand Wirtschaft Südniedersachsen gesondert adressiert.

Um Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf das Arbeitsleben vorzubereiten und in der Region zu halten, bietet die *Agentur für Arbeit Göttingen* darüber hinaus, zusammen mit der *PFH* und der *mtec-akademie*, das Traineeprogramm **GÖtrain** an.

## 4. Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

Die Fachkräftestrategie des regionalen Fachkräftebündnisses Südniedersachsen steht unter dem Leitziel der Versorgung der Unternehmen der Region mit qualifizierten Fachkräften.

Aus der Analyse des Arbeitsmarkts und des Fachkräftebedarfs wurde deutlich, dass auch in Südniedersachsen der demographische Wandel einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter bewirkt. Dieser Rückgang kann auch durch den Zuzug von Migrant\*innen nicht ausgeglichen werden. Gleichzeitig profitieren trotz der sinkenden Arbeitslosenquote nicht alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen vom Aufschwung am Arbeitsmarkt. Gruppen, deren Anteil an den Arbeitslosen stagniert bzw. sogar ansteigt, sind Langzeitarbeitslose, Migrant\*innen und Jugendliche.

Zentrale Ziele sind demzufolge:

- eine verbesserte Integration der oben genannten Gruppen in den Arbeitsmarkt,
- die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- das Hervorheben der Attraktivität und der Karrieremöglichkeiten von dualen Ausbildungsberufen,
- ein entsprechendes Matching, damit offene Stellen schneller mit geeigneten Bewerbern besetzt werden können,
- das gezielte Anwerben von qualifizierten Fachkräften aus dem In- und Ausland insbesondere für die vom Fachkräfteengpass besonders betroffenen Branchen wie z.B. die Gesundheitswirtschaft,
- Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen im Zuge des arbeitsmarktlichen und beruflichen Wandels (insbesondere Digitalisierung),
- bedarfsgerechte Qualifizierung bis hin zur Umschulung von Arbeitslosen und Beschäftigten ohne Berufsabschluss oder anderen Qualifizierungsbedarfen,
- Heranführen von Arbeitgebern an die veränderte Arbeitsmarktsituation und Gewinnung für neue Zielgruppen in ihrer Personalrekrutierung,
- Unterstützen dezentraler Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt auch im ländlichen Raum, der von der demografischen Entwicklung besonders betroffen ist.

In Südniedersachsen gilt es zudem, die in der Region ausgebildeten Hochschulabsolvent\*innen mit ihrer Expertise auch in der Region zu halten. Hierfür kann ein **Fachkräftemarketing** wirken. Ein verstärktes Augenmerk sollte zudem auf der Gruppe der Studienabbrecher\*innen liegen. Mit einem entsprechenden Angebot kann dieser Zielgruppe eine alternative berufliche Perspektive eröffnet werden.

Die **Gesundheitswirtschaft** besitzt in Südniedersachsen in ihren unterschiedlichen Ausprägungen eine besondere Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Es gilt, sich insbesondere im Bereich der Pflegeberufe auf den deutlich erkennbaren Fachkräftemangel einzustellen. In diesem Zusam-

menhang sollte auch über das Anwerben ausländischer Fachkräfte diskutiert werden. Regionale Bildungsanbieter für Gesundheitsfachberufe stehen hier vor besonderen Herausforderungen, denen das Fachkräftebündnis mit entsprechenden Maßnahmen begegnen möchte.

Um der sich im Zuge der zunehmenden **Digitalisierung** verändernden Arbeitswelt Rechnung zu tragen, sieht das Fachkräftebündnis Südniedersachsen es darüber hinaus als eine zentrale Aufgabe an, möglichst passgenaue betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote zu schaffen. Dies gilt in besonderer Weise für zukunftsweisende und regional bedeutende Branchen wie der Logistik und der Gesundheitsbranche, insbesondere auch im ländlichen Raum. Wichtig ist aber auch, allen Branchen einen möglichst niedrigschwelligen Einstieg in die Wirtschaft 4.0 zu ermöglichen.

Das Leitbild der Gestaltung von „**Guter Arbeit**“ liegt als Querschnittsthema den Zielen und Schwerpunkten zur Fachkräftesicherung zugrunde.

## 5. Bilanz der ersten drei Jahre Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis

Um eine Bilanz der ersten drei Jahre Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis Südniedersachsen aufzustellen, wurden die Mitglieder des Bündnisses gebeten, diese ersten drei Jahre der Zusammenarbeit anhand eines Fragebogens zu bewerten. Zentrale Fragestellung war neben der Bewertung der Zusammenarbeit im Regionalen Fachkräftebündnis und der Frage nach dem konkreten Mehrwert der Zusammenarbeit, ob die Zusammenarbeit sich auch nachhaltig verbessert habe. Weiterhin wurde erfragt, welche Maßnahmen nach der ESF-Förderrichtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ bereits umgesetzt worden sind, welche Wirkung diese erzielten und welche Förderprojekte bis August 2018 noch geplant sind.

Die Resultate dieser Erhebung ergeben zum einen ein Fazit der bisherigen Bündnisarbeit, zum anderen bilden sie die Grundlage für das überarbeitete Handlungskonzept mit den Handlungsfeldern.

### 5.1 Bewertung der Zusammenarbeit im Regionalen Fachkräftebündnis Südniedersachsen

Die Zusammenarbeit im Regionalen Fachkräftebündnis Südniedersachsen wird von allen Teilnehmer\*innen der Umfrage als gut bis sehr gut bezeichnet. Die Akteure des Regionalen Fachkräftebündnisses beurteilen die Zusammenarbeit darüber hinaus als konstruktiv und – trotz der Vielzahl der Akteure und teilweise kritischer Diskussion von Projektideen – als ergebnisbeziehungsweise lösungsorientiert, partnerschaftlich und von Vertrauen getragen. Besonders hervorgehoben wurde die transparente Projektbehandlung. Hierdurch erhalten die Mitglieder des Fachkräftebündnisses einen umfassenden Ein- und Überblick in die Projekte, Planungen und Ziele der Partner. Durch das Identifizieren gemeinsamer Interessen, das Gewinnen strategischer Partner und das kooperative Umsetzen gemeinsamer Projekte ist die Zusammenarbeit

intensiviert worden, was als sehr positiv wahrgenommen wird.

Im besonderen Maße deutlich wurde der Benefit der Zusammenarbeit verschiedener Akteure im Zusammenhang mit dem Projekt **Welcome Centre** für den Göttingen Campus und die Region Südniedersachsen (vgl. Kap. 5.4). Das Welcome Centre hat eine lebendige Kooperation zwischen den Kommunen (Landkreisen und Mittelzentren), den Unternehmen, den Kammern, der Agentur für Arbeit und den Hochschulen, hier insbesondere der Universität Göttingen, entwickelt. Die Herausforderung, hochqualifizierte Fachleute für die Region zu gewinnen, wird hier von den regionalen Akteuren gemeinsam angegangen. Dies stellt einen wichtigen Schritt dar, die auf regionaler Ebene unproduktive Wettbewerbssituation um Fachkräfte zu überwinden. Ohne das Regionale Fachkräftebündnis, das den Akteuren eine Plattform für Austausch und Zusammenhalt bietet, wäre ein solches Projekt nicht durchführbar gewesen. Das Regionale Fachkräftebündnis hat die Zusammenarbeit in erfreulicher Weise gestärkt.

## 5.2 Beurteilung des konkreten Mehrwerts in der Zusammenarbeit

Den konkreten Mehrwert in der Zusammenarbeit sehen die Befragten in der Vertiefung der Zusammenarbeit aller Arbeitsmarktakteure in Südniedersachsen und der Möglichkeit, in diesem Rahmen Fördermittel für die Region einzuwerben. Das Regionale Fachkräftebündnis hat an die langfristig etablierte Fachkräftekonferenz der *IHK* angeknüpft und diese punktuell weiterentwickelt. Geschätzt wird neben der Optimierung der Kooperation der Mitglieder auf regionaler Ebene, dass das Fachkräftebündnis Südniedersachsen nun den Akteuren sowohl einen institutionellen Rahmen als auch eine Plattform zum Erfahrungsaustausch und zur Entwicklung von Ideen und Strategien bietet. So können beispielsweise strategische Partnerschaften in berufsspezifischen aber auch berufsübergreifenden Bereichen sowohl auf lokaler als auch auf regionaler Ebene eingegangen werden. Dadurch entwickelt sich zunehmend ein gemeinsames und aufeinander abgestimmtes Vorgehen zum Wohle der Unternehmen der Region.

Außerdem werden die Stabilisierung der hohen Aus- und Fortbildungszahlen durch Öffentlichkeitsarbeit für die „grünen Berufe“, die zielgruppenspezifische Bereitstellung von Informationen für Fachkräfte sowie die Beratung von Studienabbrecher\*innen als positive Effekte genannt.

Positiv wahrgenommen wird darüber hinaus, dass sich nicht nur der Informationsfluss zwischen den Akteuren, sondern auch der Informationsfluss zwischen Land und Region deutlich verbessert hat. Das führt dazu, dass Förderprojekte besser vorbereitet werden können und sich der Aufwand für die Antragsteller\*innen deutlich reduziert. Durch den regelmäßigen landesweiten Erfahrungsaustausch mit den übrigen sieben Regionalen Fachkräftebündnissen in Niedersachsen können inhaltliche Veränderungen oder zugewandungsrechtliche Fragen im Kontext diskutiert werden. Dies führt zu einer stärkeren Kompetenz der regionalen Akteure, bietet aber auch dem Land und der *NBank* die Möglichkeit, regionale Problemstellungen aufzunehmen und zu klären.

Nicht zu unterschätzen ist zudem, dass der Erfahrungsaustausch als Austausch von Best Practice-Projekten und -Praktiken fungiert. Auch dadurch werden neue Impulse in die Region gesetzt.

### 5.3 Hat sich die Zusammenarbeit der regionalen Arbeitsmarktakteure durch das Regionale Fachkräftebündnis nachhaltig verbessert?

Die Akteure, die sich an der Abfrage beteiligt haben, konstatieren insgesamt eine Verbesserung beziehungsweise Festigung der Zusammenarbeit der regionalen Arbeitsmarktakteure. Die Nachhaltigkeit dieser verbesserten Zusammenarbeit sehen einige Mitglieder durch die Vernetzung und die Kontaktpflege deutlich gegeben. Die Verbesserung wird auch darauf zurückgeführt, dass der Arbeit des Fachkräftebündnisses die ausgearbeitete Fachkräftestrategie mit einer gemeinsamen Definition der wichtigsten Handlungsbereiche zugrunde liegt. Dies ermöglicht erstmals ein konzentriertes Vorgehen und eine strategisch gesteuerte Auswahl von Projekten in den entsprechenden Handlungsbereichen.

Gewünscht wird eine stärkere Einbindung der Wirtschaftsunternehmen der Region und eine stärkere Beteiligung des Handwerks, um künftig noch zielgerichteter und effizienter am Bedarf der Betriebe Maßnahmen konzipieren zu können.

Insgesamt ist das Fachkräftebündnis zu einer wichtigen Plattform geworden, deren Unterstützung auch nicht im Bündnis vertretene Projektträger suchen, wie beispielsweise das Projekt **DiHA 4.0** (vgl. Kap. 6.2).

### 5.4 Welche Maßnahmen und welche Wirkung konnten durch die Förderung von Projekten nach der ESF-Förderrichtlinie *Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse* umgesetzt bzw. erreicht werden?

Gemäß der Richtlinie zur Gewährung von Unterstützung von regionalen Fachkräftebündnissen, Strukturmaßnahmen 2.1.1.6, konnte das Fachkräftebündnis eine Projektleiterin für die Netzwerkarbeit und Projektentwicklung zur Unterstützung des Fachkräftebündnisses Südniedersachsen engagieren. Es hat sich herausgestellt, dass durch dieses Strukturprojekt eine große Kommunikationsplattform in Form der halbjährlich stattfindenden Fachkräftekonferenzen geschaffen werden konnte. Mit jeweils rund 100 Teilnehmer\*innen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Wissenschaft waren diese Konferenzen stets gut besucht und dienten dem intensiven Austausch der verschiedenen Arbeitsmarktakteure. Die thematischen Schwerpunkte dieser Konferenzen lagen in den Bereichen „Stärkung der Willkommenskultur / Welcome Centre“, „Fachkräfte im ländlichen Raum“ und „Digitalisierung“. Darüber hinaus gab es jeweils Raum für die Kurzvorstellung regionaler Projekte, sodass auch über diesen Austausch eine größtmögliche Transparenz in Bezug auf die Projektarbeit der Bündnispartner geschaffen wurde.

Ein zukunftsweisendes Projekt zur Gewinnung hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte für die Region Südniedersachsen ist das **Welcome Centre für den Göttingen Campus und die Re-**

**gion Südniedersachsen.** Sowohl die Unternehmen als auch die Hochschulen sollen bei der Gewinnung gut qualifizierter Arbeitskräfte aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung unterstützt werden. Zu diesem Zweck wurden die beiden bestehenden Angebote, das **Welcome Centre** der *Universität Göttingen* und **geniusgöttingen** der *SüdniedersachsenStiftung* zum **Welcome Centre für den Göttingen Campus und die Region Südniedersachsen** zusammengelgt. Das Welcome Centre entwickelt Serviceangebote für Institutionen und Unternehmen der Region, um zukünftige Mitarbeiter\*innen und ihre Familien bei allen praktischen Fragen rund um Ankunft und Aufenthalt in Südniedersachsen zu unterstützen. Neben diesen Service-Angeboten liegt der Fokus derzeit auf dem Bau und der räumlichen Gestaltung des Welcome Centres mit einer Welcome Lounge im Bahnhofsgebäude Göttingen.

Zukünftig sollen diese Maßnahmen durch direkte Marketingmaßnahmen für Fachkräfte ergänzt werden. Dieses geschieht zum einen in Gesprächen mit interessierten Fachkräften und regionalen Unternehmen, zum anderen durch die Darstellung der Region auf einer eigenen Webseite, die zu einer digitalen Informations- und Serviceplattform entwickelt werden soll, und entsprechenden Portalen. Ein weiteres Ziel ist es, KMU als Zielgruppe verstärkt zu integrieren. Bis Juni 2019 sollen sowohl zentrale als auch dezentrale Strukturen aufgebaut werden, die die regionale Vernetzung zwischen Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Städten und Kommunen ermöglichen. Bereits im Februar 2018 konnte die Eröffnung des ersten Regionalbüros des Welcome Centres in Northeim gefeiert werden. Anfang Juni dieses Jahres wurden die Regionalbüros im Landkreis Göttingen, sowie in den Mittelzentren Osterode a.H., Duderstadt, Hann. Münden, Herzberg und Bad Lauterberg eröffnet.

Ein weiteres Projekt zur Stabilisierung und Verbesserung der Versorgung der Unternehmen in der Region Südniedersachsen mit qualifizierten Fachkräften ist das Projekt **Adelante! 2017 – Betriebliche Anpassungsqualifizierung in dualen Ausbildungsberufen**. Das Fachkräftebündnis fördert die Umsetzung des Projektes durch die *Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)*. Im Rahmen dieses Projektes durchlaufen junge Erwachsene aus Spanien mit einer Vorausbildung eine zwölfmonatige Qualifizierung in südniedersächsischen Betrieben. Im Anschluss an diese Qualifizierung wird die spanische Berufsausbildung in Form eines deutschen Referenzberufes anerkannt werden, so dass die Teilnehmer als Fachkräfte vor Ort tätig werden können. Die Referenzberufe wurden von der zuständigen Anerkennungsstelle (*IHK/HWK*) festgelegt. Diese legt auch fest, welche Inhalte in den Betrieben abgedeckt werden müssen, damit die Teilnehmer die volle Gleichwertigkeit der jeweiligen Berufe nach Ende der Qualifizierung bescheinigt bekommen können. Neben der Qualifizierung in den Betrieben erhalten die Teilnehmer\*innen seitens des Projektes sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung, beispielsweise bei Amtsgängen aber auch bei Absprachen mit den Betrieben. Weiterhin nehmen die Teilnehmer\*innen einmal wöchentlich an einem berufsbezogenen Sprachkurs teil und haben die Möglichkeit, diverse kulturelle Angebote zu nutzen. Seit November 2017 haben 13 Teilnehmer\*innen aus Spanien eine betriebliche Erprobung durchlaufen, zehn von ihnen habenentschieden sich danach dazu entschlossen, an der zwölfmonatigen Qualifizierung teilzunehmen. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden in den folgenden Ausbildungsberufen statt: Industrie-

/Anlagenmechaniker\*in, Elektroniker\*in, Metallbauer\*in, Kfz-Mechatroniker\*in, Fachinformatiker\*in, Hotelfachfrau/-mann. Damit erfolgt die Qualifizierung in Branchen, in denen sich Fachkräfteengpässe bereits bemerkbar machen. Die zwölfmonatigen Anpassungsqualifizierungen enden zum 31.12.2018, in der zweiten Jahreshälfte 2018 werden die Projektmitarbeiter\*innen den Teilnehmer\*innen daher verstärkt Unterstützung bei der Perspektiventwicklung anbieten. Mehrere Teilnehmer haben bereits jetzt ihr Interesse signalisiert, auch langfristig in Südniedersachsen bleiben und in ihren Berufen arbeiten zu wollen.

| Virtuelles Budget (01.09.2015 – 31.08.2018)                                |                          |              |            |                | 610.000€          |
|--|--------------------------|--------------|------------|----------------|-------------------|
| Projekt  | Projektträger            | Maßnahme     | Beginn     | Gesamtausgaben | Förderung         |
| Netzwerkarbeit   | SüdniedersachsenStiftung | Struktur     | 01.10.2016 | 146.702,84€    | -73.351,42€       |
| Welcome Centre   | Universität Göttingen    | Struktur     | 01.03.2017 | 1.227.505,23€  | -350.000€         |
| Adelante! 2017   | Beschäftigungsförderung  | Arbeitslosen | 01.09.2017 | 186.452,08€    | -93.226,04€       |
|  |                          |              |            |                | <b>93.422,54€</b> |
| Zusätzlich eingereichtes Projekt im Förderzeitraum über das Budget hinaus: |                          |              |            |                |                   |
| Zukunft in Südniedersachsen  | Beschäftigungsförderung  | Arbeitslosen | 01.01.2018 | 388.228,90€    | 194.114€          |

Insgesamt konnte das anfänglich verfügbare virtuelle Budget von 610.000€ vollkommen ausgeschöpft und für verschiedene Projekte verwendet werden. Einen Sonderfall stellt in diesem Kontext das Projekt **Zukunft in Südniedersachsen (ZukiS)**, getragen von der *Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)*, dar: Da das zum Zeitpunkt der Antragsstellung noch verfügbare virtuelle Budget für eine umfassende Förderung nicht ausreichend gewesen wäre, wurden in Absprache mit dem Ministerium darüber hinaus gehende Mittel bewilligt, die an anderer Stelle nicht abgerufen worden waren.

### 5.5 Welche Förderprojekte sind bis August 2018 noch geplant?

Das Projekt **Zukunft in Südniedersachsen (ZukiS)** ist bereits bewilligt und hat am 1. Mai 2018 begonnen. Geflüchtete, Migrant\*innen und Langzeitarbeitslose über 27 Jahren sollen mithilfe von praxisorientierten und arbeitsmarktnahen Qualifizierungen dahingehend gefördert werden, dass sie eine Ausbildung oder eine Arbeit aufnehmen können. Diese Qualifizierung erfolgt in den Bereichen Gesundheit und Soziales, Gastronomie, Handwerk und bei Bedarf auch Medien und Verwaltung. Zurzeit sind 5 der 12 Plätze vergeben, spätestens zum Juli sollten alle Plätze vergeben sein. Projektträgerin ist die *Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)*.

Für das Projekt Adelante! 2017 – Betriebliche Anpassungsqualifizierung in dualen Ausbildungsberufen ist derzeit ein Verlängerungsantrag, Adelante! 2018 – Betriebliche Anpassungsqualifizierung in dualen Ausbildungsberufen in Vorbereitung. Projektträgerin ist hier ebenfalls die *Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)*.





Abb. 13: Handlungskonzept zur Regionalen Fachkräftestrategie

## 6. Handlungskonzept

Zukünftig möchte das Fachkräftebündnis Südniedersachsen den Fokus darauf richten, übergreifende und nachhaltige Projekte in den folgenden Handlungsfeldern zu initiieren und zu implementieren:

- Duale Ausbildung stärken
- Gute digitale Arbeit gestalten
- Fachkräftemarketing / Regionales Standortmarketing aufbauen
- Neue Arbeitskräftepotentiale erschließen
- Weiterbildung fördern

### 6.1 Handlungsfeld 1: Duale Ausbildung stärken

Für die Unternehmen ist die duale Ausbildung die Basis zur Gewinnung von qualifizierten Fachkräften. Derzeit zeichnet sich jedoch ein Nachwuchsproblem im dualen Ausbildungssystem ab. Da es den Betrieben, insbesondere den KMU, zunehmend schwerfällt ausreichend geeignete Auszubildende zu finden, ist es wichtig, sowohl die Attraktivität als auch die Funktionalität des dualen Ausbildungssystems zu optimieren.

Eine wichtige Initiative zur Stärkung der dualen Ausbildung, die auch zukünftig vom Fachkräftebündnis Südniedersachsen unterstützt und gefördert werden soll, ist die **Ausbildungsoffensive** der *IHK Hannover*. Mit der Ausbildungsoffensive soll das Image der dualen Ausbildung verbessert und insbesondere auf die Karrierechancen, die diese Form der Ausbildung bietet, hingewiesen werden. In diesem Kontext besuchen etwa Auszubildende verschiedener Berufsgruppen Schulklassen und berichten von ihren Erfahrungen. Zudem wird es Schülerinnen und Schülern ermöglicht, sich im Rahmen von Betriebsbesichtigungen ein eigenes Bild von verschiedenen Berufszweigen zu machen und erste haptische Erfahrungen zu sammeln.

Die *Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Schulverwaltungen, Berufsbildende Schulen, Allgemeinbildende Schulen* und die *Jugendberufshilfe* vernetzen sich verstärkt in **Jugendberufsagenturen**. Ziel ist es, keinen Jugendlichen zurückzulassen sowie die Vorzüge und Chancen einer dualen Ausbildung in der Region immer wieder deutlich zu machen. Die enge Vernetzung unterstützt in diesem Zusammenhang die effiziente und umfassende Ansprache der Zielgruppe.

Das Regionale Fachkräftebündnis sieht sich als lebendiges Netzwerk. Es verfolgt das Ziel, auch zukünftig neue Ansätze und Projektideen in diesem Handlungsfeld zu diskutieren und daraus Projekte zu entwickeln. Zurzeit gibt es bereits die folgenden Ansätze und Projektideen in der Region:

## Digitalisierung in den Berufsschulen (Strukturprojekt)

Viele Jugendliche haben den Wunsch, ihre Ausbildung vor Ort machen zu können. Da die duale Ausbildung sowohl im Unternehmen als auch in der Schule erfolgt, werden die berufsbildenden Schulen zu einem bedeutenden Standortfaktor. Das Angebot der berufsbildenden Schulen ist mitentscheidend für die Attraktivität der Region für junge Menschen, womit die Schulen, insbesondere im ländlichen Raum, auch gleichzeitig wichtige Institutionen zur Fachkräftebindung sind. Um die duale Ausbildung dezentral und wohnortnah aufrechterhalten zu können, sollen verstärkt E-Learning-Angebote in den bisher vorherrschenden Präsenz-Unterricht implementiert werden. Eine attraktive Kombination von Lernformen ist das *Blended-Learning*: Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Angebote werden so miteinander verzahnt, dass die Schülerinnen und Schüler sowohl im realen Klassenraum als auch zeit- und ortsungebunden im virtuellen Klassenraum lernen und miteinander kommunizieren können.

Die Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung leistet darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der allgemeinen Zukunftsfähigkeit in ländlichen Räumen. Da dem Thema *Digitalisierung in der dualen Ausbildung* eine steigende Relevanz beigemessen wird, sollte dieses in der Folgezeit auch mit Projekten im Rahmen des Fachkräftebündnisses belegt werden. Insbesondere die *IHK* und die *Bildungsregion Südniedersachsen* haben im Rahmen des Fachkräftebündnisses den Dialog zwischen Berufsschulen und Unternehmen hinsichtlich der benötigten Kompetenzen im Bereich Digitalisierung aufgenommen. Diese Initiative soll weitergeführt und nach Möglichkeit auf andere Bereiche übertragen werden.

### Elternarbeit

Ein wesentlicher Schwerpunkt der zukünftigen Gewinnung von Auszubildenden ist die Elternarbeit. Auch diese Aktivitäten sollen zukünftig im Rahmen des Fachkräftebündnisses gefördert und ausgebaut werden. Seitens der *IHK* wird die Elternarbeit aktuell verstärkt fokussiert. Im Rahmen eines ersten Treffens wurden von den Stadt- und Kreisschulelternräten entsprechende Bedarfe kommuniziert. Aktuell gibt es erste Pläne in Kooperation mit den Schulleiter\*innen und den Stadt- und Kreisschulelternräten die Eltern der zukünftigen Auszubildenden über verschiedene Ausbildungsberufe zu informieren.

Die Einbindung der Eltern als Multiplikator\*innen kann somit die Berufswahlkompetenz der Schüler\*innen fördern und ihnen den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern und gleichzeitig die schulische Berufsvorbereitung und -orientierung optimal ergänzen.

Eltern benötigen in diesem Zusammenhang frühzeitig Informationen und Transparenz bezüglich der verschiedenen Karrierewege. Nur so können sie ihre Kinder optimal und verantwortungsvoll bei der Wahl des Ausbildungsweges beraten und begleiten. Auf diese Art könnten beispielsweise die hohen Studienabbruchsquoten gesenkt werden. Die Relevanz dieser Maßnahmen geht auch aus der vom Bundesforschungsministerium geförderten repräsentativen Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) hervor. Demnach beendet die Hälfte aller Studienabbrecher\*innen das Studium bereits in den ersten

beiden Semestern. 43% der Studienabbrecher\*innen nehmen in den ersten sechs Monaten nach Beendigung des Studiums eine Ausbildung auf (Heublein et al., 2017).

### **Neue Zielgruppen für die duale Ausbildung interessieren (Strukturprojekt)**

Es gilt, insbesondere die bislang in Südniedersachsen am Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Zielgruppen für die duale Berufsausbildung zu gewinnen (vgl. Kap. 2.2.2). In diesem Zusammenhang wirkt das regionale Fachkräftebündnis gezielt darauf hin, Unterstützungsangebote für Angehörige dieser Gruppen und ihren Einstieg in die duale Ausbildung zu entwickeln und zu implementieren. Hierzu zählen unter anderem die Einführung geeigneter niedrighschwelliger Angebote und Coaching-Angebote, damit auch diesen Gruppen Berufsperspektiven in der Region Südniedersachsen eröffnet werden.

## 6.2 Handlungsfeld 2: Gute digitale Arbeit gestalten

Analog zu den Schwerpunktthemen des dritten Jahres der Fachkräfteinitiative Niedersachsen ist auch für das Fachkräftebündnis Südniedersachsen die Digitalisierung ein wichtiges Handlungsfeld.

Die Auswirkungen des digitalen Wandels auf den Arbeitsmarkt werden sehr unterschiedlich beurteilt. Untersuchungen, die die technische Machbarkeit mit der Umsetzung gleichsetzen, prognostizieren einen enormen Wegfall von Arbeitsplätzen. Neue Szenarienanalysen des *Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* gehen allerdings davon aus, dass das Beschäftigungsniveau auf Bundesebene weitgehend erhalten bleibt. Zwar fallen bis zum Jahr 2035 rund 1,4 Mio. Arbeitsplätze weg, es entstehen jedoch neue Arbeitsplätze in gleicher Größenordnung. Regional werden demzufolge jedoch – je nach Branchenstruktur vor Ort – erhebliche strukturelle Veränderungen zu verzeichnen sein (IAB 9/2018). Eine Untersuchung zu den Substituierbarkeitspotentialen durch digitale Technologien (IAB 4/2016) verdeutlicht, dass die Umgestaltung bestehender Arbeitsplätze in ihrer Wirkung vermutlich noch weitaus stärker einzuschätzen ist, als der Wegfall oder die Entstehung von Arbeitsplätzen. Auch hier ist die Abhängigkeit von der regionalen Branchenstruktur und den entsprechenden Entwicklungspfaden hoch.

Digitale Technologien werden also die regionale Arbeitswelt von heute in tiefgreifender Weise umgestalten. Für Arbeitgeber\*innen aller Branchen geht es darum, das technologische Innovationspotenzial zu erkennen und die neuen Technologien in die betriebliche Praxis und Organisation zu integrieren. Arbeitnehmer\*innen sind verunsichert und befürchten, mit dem Wandel nicht Schritt halten zu können. Zweifelsohne bietet die Digitalisierung insbesondere im ländlichen Raum Chancen zur Erschließung weiterer Erwerbspotentiale in vielen Bereichen, da Tätigkeiten orts- und zeitunabhängig erledigt werden können. Mögliche Flexibilisierungen in Produktion und Dienstleistungen sind in jedem Fall mit den Belangen guter digitaler Arbeit zu verknüpfen, um sich weiterhin als attraktiver Arbeitgeber profilieren zu können.

Vor dem Hintergrund dieser Feststellungen kommen dem Angebot und der Organisation von Aus- und Weiterbildung vor Ort eine nicht zu unterschätzende Rolle zu. Ebenso wenig zu vernachlässigen ist die Schulbildung in der Region als Grundlage für alle weiteren Bildungsprozesse. In Südniedersachsen ist der Fokus dabei auch auf niedrigschwellige Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen zu richten. Die Entwicklung zeigt, dass die Integration von Aus- und Weiterbildung in den beruflichen Alltag von den Unternehmen erwartet wird. Mit neuen Technologien ist eine Personalisierung von Bildung auf die Bedarfe einzelner Lernender möglich. Im Zentrum der Entwicklung geeigneter Aus- und Weiterbildungsformate, steht in diesem Zusammenhang die Frage, welche Kompetenzen mittel- und langfristig in den jeweiligen Berufsfeldern gebraucht werden.

Zukünftig sollen auch in diesem Handlungsfeld neue Projekte konzipiert und in die Umsetzung gebracht werden. Erste Ideen, die zurzeit im Fachkräftebündnis diskutiert werden, sind:

### **Digitalisierungslabor für Studierende**

Der Fachkräftemangel in den IT-Berufen ist bei KMU in besonderer Weise ausgeprägt. Zwar gibt es in den südniedersächsischen Hochschulen relativ viele Studierende in den IT-Fächern, allerdings sind diesen oftmals die Karrierechancen in regionalen Unternehmen nicht bewusst. Im *SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC)* werden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um Studierende und Absolvent\*innen an regionale Unternehmen heranzuführen.

Das Projekt **Digitalisierungslabor** der *TU Clausthal* soll Studierende aus dem Bereich IT mit interessierten Unternehmen zusammenbringen und so die Abwanderung hochqualifizierter Absolvent\*innen mit fundierter IT-Ausbildung einschränken. Erste Erfahrungen mit einem Digitalisierungslabor werden zurzeit im Fachkräftebündnis SüdOst-Niedersachsen gesammelt. In Südniedersachsen soll das Projekt von der *TU Clausthal* in Kooperation mit dem *SNIC* in Duderstadt realisiert werden. Das Fachkräftebündnis steht im Sinne des überregionalen Austauschs diesbezüglich sowohl mit den beteiligten Akteuren aus Süd-Ost-Niedersachsen, als auch mit den treibenden Kräften in Südniedersachsen in engem Kontakt.

### **Expertenforum „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0“**

Zur Verstetigung regionaler Unterstützungsstrukturen wurde im Projekt **DiHa 4.0 – Digitalisierung im Handel** ein regionales Expertenforum zum Thema **Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0** initiiert. Das Forum, in dem Fachleute aus Projekten, Arbeitsmarktakteure, Kammern und Gewerkschaften zusammenkommen, diskutiert die Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen auf den regionalen Arbeitsmarkt. Die Diskussionsergebnisse werden in Kurzpapieren in das Regionale Fachkräftebündnis und weitere regionale Gremien eingespeist – mit dem Ziel, konkrete Weiterbildungsprogramme in der Region anzustoßen. Das Forum hat im Mai 2018 seine Arbeit aufgenommen. Die Geschäftsführung liegt beim *Projektbüro Südniedersachsen*.

### 6.3 Handlungsfeld 3: Fachkräftemarketing / Regionales Standortmarketing

Zur Verbesserung der regionalen Fachkräftesituation in Südniedersachsen muss sowohl das regionale als auch das überregionale Fachkräftepotential effektiv ausgeschöpft werden. Um gut ausgebildete Fachkräfte entweder von einem Verbleib in der Region oder von einem Zuzug überzeugen zu können, muss sich die Region selbst nach außen und nach innen bestmöglich vermarkten. Ein erster Schritt ist mit dem **Welcome Centre für den Göttingen Campus und die Region Südniedersachsen** bereits getan, die Mitarbeiter\*innen vermarkten die Region im direkten Kontakt mit (vornehmlich regionsexternen) Fachkräften.

Eine Voruntersuchung der *HAWK* hat klar gezeigt, dass in diesem Bereich vielfältige Potenziale für die Region bestehen, die Strukturen, in denen sie momentan zu heben versucht werden, jedoch ausbaufähig sind. So fällt es beispielsweise insbesondere den kleineren, ländlicheren Kommunen der Region schwer, sich öffentlichkeitswirksam zu vermarkten und die eigenen Vorteile zu kommunizieren. Erschwerend kommt hinzu, dass insbesondere Aspekte, die für Fachkräfte maßgeblich entscheidend sind (z.B. Wirtschaft, Wohnen und Verkehr) mitunter vernachlässigt und nur am Rande thematisiert werden. Zudem existieren in der Region zahlreiche kleinere und größere lokale Zusammenschlüsse von Unternehmen, die gemeinsam versuchen ihren jeweiligen Standort zu stärken und positiv nach innen und außen darzustellen. Jedoch fehlt es auch ihnen in vielen Fällen an der nötigen Durchschlagskraft beziehungsweise der Reichweite, um diese Ziele konsequent umzusetzen.

- Das **Standortmarketing (Strukturprojekt)** soll als Projekt des Regionalen Fachkräftebündnisses realisiert werden. Bündnisübergreifende Projekte mit anderen Fachkräftebündnissen sind möglich.
- Trägerin des regionalen Standortmarketings für Fach- und Führungskräfte soll die SüdniedersachsenStiftung sein.
- Das Standortmarketing soll modular entwickelt werden. Der erste Schritt ist die Errichtung einer digitalen Plattform.
- Prozessbegleitung und Koordinierung des Projektes werden in der Richtlinie Fachkräftebündnisse beantragt werden.

### 6.4 Handlungsfeld 4: Neue Arbeitskräftepotentiale erschließen

Da es für Unternehmen immer schwieriger wird, ausreichend Fachkräfte und geeignete Auszubildende zu bekommen, ist es wichtig, die Potentiale der bislang unzureichend am Arbeitsmarkt vertretenen Gruppen zu aktivieren. Wie aus der Analyse der Arbeitsmarktsituation hervorgeht, handelt es sich hierbei insbesondere im Langzeitarbeitslose, Geflüchtete, Frauen und Alleinerziehende sowie Menschen mit Behinderungen (vgl. Kap. 2.2.2).

Unter den Zielstellungen und operativen Schwerpunkten der Bundesagentur für Arbeit 2018 befindet sich der weitere Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit. Dieser stellt auch ein wesentliches Handlungsfeld der Fachkräftestrategie dar. Für Arbeitgeber\*innen ist es eine große Her-

ausforderung, die freien Arbeitsstellen mit Fachkräften vor Ort zu besetzen, so dass die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen verstärkt in das Blickfeld der Unternehmen rückt.

44% der Betriebe in Deutschland zeigen sich generell bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Allerdings besteht häufig die Notwendigkeit, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Dazu bedarf es zum einen Maßnahmen, die die fachliche Qualifizierung verbessern. Denn gerade im Zuge einer länger andauernden Arbeitslosigkeit besteht die Gefahr, dass bereits erlernte Kompetenzen oder Wissen verloren gehen oder nicht mehr auf dem aktuellen Stand sind. Zum anderen bedarf es aber auch Maßnahmen, welche die sogenannten „Soft Skills“, insbesondere die Belastbarkeit und die Motivation der Langzeitarbeitslosen verbessern (Rebien/Rothe, 2018). Im ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter wird momentan erprobt, ob der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben unter anderem mithilfe von niedrigschwelligen Angeboten, einem intensiven Coaching und einer Nachbetreuung erleichtert werden kann.

Viele Frauen, die nach einer Familienphase wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten, haben dagegen eine größere Nähe zum Arbeitsmarkt – insbesondere durch das oftmals bestehende Qualifikationsniveau und vorhandene Berufserfahrung. Sie benötigen jedoch eine gute Betreuungsinfrastruktur für ihre Kinder. Dies gilt vor allem für Alleinerziehende, die erhöhte Schwierigkeiten haben, Kinderbetreuung und Arbeit miteinander zu vereinbaren. Hier ist es besonders wichtig, gute Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Erreichbarkeit oder im Idealfall auch die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers, das sowohl mit der nötigen Bürotechnik als auch mit Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten ausgestattet ist, zu schaffen.

Die Gruppe der Geflüchteten und in die Region Südniedersachsen zugezogenen Migrant\*innen stellt ebenfalls eine große Reserve an potentiellen Fachkräften dar. In den letzten Jahren sind sowohl junge Menschen ohne Berufsausbildung als auch ältere Menschen mit einer Berufsausbildung und Berufserfahrung in die Region gekommen. Deshalb ist es wichtig, dass diesen Menschen neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen individuelle Unterstützung angeboten wird, um entweder eine Ausbildung oder eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen zu können oder direkt in eine Beschäftigung zu gelangen. Ein besonderes Augenmerk soll auch hier auf dem Gesundheitsbereich liegen. Getragen werden alle Initiativen darüber hinaus von dem Leitbild der guten Arbeit.

Der Verbleib qualifizierter Zugezogener wird durch Unterstützung bei der effektiven und passgenauen Stellenbesetzung (Matching) in der Region gewährleistet.

Mit dem Projekt **Adelante! 2018** sollen gezielt Fachkräfte aus dem EU-Ausland akquiriert werden. Damit trägt das Projekt zu einer Verbesserung der Versorgung der Unternehmen in der Region mit qualifizierten Fachkräften bei, insbesondere in bestehenden Engpassberufen sowie regional bedeutsamen Wirtschaftsbereichen. Wie in den anderen Handlungsfeldern auch, möchte das Fachkräftebündnis Südniedersachsen neben dem genannten Projekt **Adelante!**

**2018** auch im Handlungsfeld 4 weitere Projekte initiieren und in einem fortlaufenden Prozess hierzu Anregungen und Ideen aufnehmen und diskutieren.

Wie in den anderen Handlungsfeldern auch, möchte das Fachkräftebündnis Südniedersachsen neben dem genannten Projekt **Adelante! 2018** auch im Handlungsfeld 4 weitere Projekte initiieren und in einem fortlaufenden Prozess hierzu Anregungen und Ideen aufnehmen und diskutieren. Erste Projektideen sind die folgenden:

### **Qualifizierungsprojekt in der Altenpflege (Weiterbildung)**

Die *Bildungsvereinigung Arbeit und Leben* plant ein Qualifizierungsprojekt für 50 Menschen aus Bosnien-Herzegowina in der Altenpflege. Nach Abschluss der Qualifizierung beginnen die Teilnehmer\*innen eine reguläre Ausbildung zur Altenpflegekraft.

### **Projekt zur beruflichen Orientierung (Arbeitslose)**

Die *Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Südniedersachsen mbH (GAB)* plant ein Projekt zur beruflichen Orientierung, betrieblichen Erprobung, und Qualifizierung parallel zu einem Praktikum. Neben der fachlichen Anleitung soll der Fokus auch auf der sozialpädagogischen Betreuung der Teilnehmer\*innen liegen.

## 6.5 Handlungsfeld 5: Weiterbildung

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem ständigen Wandel. Zum einen ändert sich die demographische Struktur der Arbeitnehmerschaft, zum anderen sorgen technologische Veränderungen und die zunehmende Digitalisierung für sich ändernde Ansprüche an die Kenntnisse und Kompetenzen der Arbeitenden. Wie bereits im Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen beschrieben, ist es deshalb für Unternehmen wichtig, ihre Personalentwicklung auf die sich ändernden Rahmenbedingungen abzustimmen. Dazu gehört es, entsprechende Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu schaffen, insbesondere auch für ältere Arbeitnehmer\*innen. Denn mithilfe von Weiterbildungsmaßnahmen können die Fertigkeiten der Arbeitnehmer\*innen an die technischen und organisatorischen Änderungen angepasst werden. Weiterbildungsmaßnahmen wirken sich dementsprechend auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen aus, steigern aber insbesondere auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen.

53 % der Betriebe in Deutschland unterstützten im ersten Halbjahr 2016 eine Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Damit ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe im Vergleich zum Jahr 2001, in dem sich nur 36 % der Betriebe an der Qualifizierung beteiligten, stark angestiegen. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass dieser Wert in den vergangenen fünf Jahren keinen größeren Schwankungen unterlag (IAB 3/2017).

Auffällig ist, dass 44 % der höherqualifizierten Arbeitnehmer\*innen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, jedoch nur 20 % der geringqualifizierten. Hier liegen also sowohl auf Seite der Beschäftigten als auch auf Seite der Unternehmen noch Entwicklungspo-



tentiale. Frauen nehmen besonders häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil, was darauf zurückzuführen ist, dass sich die Branchen, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig arbeiten, durch ein hohes Weiterbildungsengagement auszeichnen. Dazu gehören beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen, sowie die Bereiche Erziehung und Unterricht (IAB 3/2017).

In Zeiten wirtschaftlichen Wachstums und eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels in unterschiedlichen Branchen ist es häufig eine Herausforderung, gerade KMU für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu motivieren. Kleine Unternehmen können Mitarbeiter\*innen in vielen Fällen nicht zu Weiterbildungszwecken freistellen, da sie für die Leistungserbringung benötigt werden. Zudem scheint der Weiterbildungsmarkt weiterhin nicht ausreichend transparent zu sein, sodass Unternehmen Hilfestellungen benötigen, passende Angebote für ihre spezifischen Bedarfe zu finden.

In Bezug auf die Gesundheitswirtschaft lag der Fokus regionaler, medizinischer Bildungseinrichtungen in der Vergangenheit hauptsächlich darauf, den durch Fluktuation und Generationswechsel bedingten Fachkräfteengpass durch Ausbildung neuer Fachkräfte auszugleichen. Hierbei lag der Schwerpunkt in der Grundausbildung. Die demographische Entwicklung führt auch zu einer veränderten Morbiditätsstruktur mit steigender Multimorbidität. Hierdurch wird der Behandlungs- und Betreuungsbedarf weiter steigen. Zugleich wird es zunehmend schwieriger, die hierfür notwendigen Fachkräfte zu gewinnen. Bereits heute müssen deshalb Maßnahmen ergriffen werden, um in besonders von einem Fachkräftemangel gefährdeten Bereichen und Regionen diesen Mangel vorzubeugen. In diesem Kontext haben regionale Bildungsanbieter für Gesundheitsfachberufe eine zunehmende Bedeutung.

Die *Agentur für Arbeit Göttingen* wird ihre Förderaktivitäten für Arbeitslose trotz rückläufiger Arbeitslosenzahlen auf hohem Niveau halten und die Angebote für Beschäftigte noch stärker bewerben, um das Niveau deutlich zu steigern.

Vor diesem Hintergrund werden im Fachkräftebündnis die folgenden Projektideen diskutiert:

### **Unternehmensorientierte Qualifizierungskoordination (Strukturprojekt)**

In Zusammenarbeit mit den *Wirtschaftsförderungseinrichtungen*, den *Kammern*, *Verbänden* und der *Agentur für Arbeit* soll eine Maßnahme zur Qualifizierungskoordination erarbeitet werden. Vorbild ist das Vorgehen des Innovationsnetzwerks Holzminden. Ziel der Maßnahme ist es, den konkreten Weiterbildungsbedarf der Unternehmen zu erfragen und in einem Dreieck von Bildungsträgern, Berufsbildenden Schulen und Unternehmen spezifische Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter\*innen zu entwickeln und durchzuführen.

In dem Projekt soll zudem die Angebotsseite von regionaler Weiterbildung in ihren Aktivitäten begleitet werden. Ziel ist es, die Möglichkeiten der Förderung aus dem Fachkräftebündnis, aber auch die Förderung der *Agentur für Arbeit* stärker als bisher zu kommunizieren und eventuell vorhandene Hemmnisse abzubauen.

## Weiterbildung in der Ambulanten Pflege (Weiterbildung)

Die Sicherstellung der ambulanten Pflege stellt insbesondere den ländlichen Raum vor große Herausforderungen. Wie eine aktuelle Umfrage der *Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (LAG FW)* zeigt, bedroht der Fachkräftemangel im Pflegebereich die flächendeckende Versorgung in Teilen Niedersachsens. Bei den Pflegediensten handelt es sich oftmals um kleine Unternehmen, die bei der Rekrutierung und Weiterbildung von Fachkräften unterstützt werden sollen. Auch hier ist das Zusammenwirken mit der *Agentur für Arbeit* und der *Gesundheitsregion Göttingen Südniedersachsen* Voraussetzung für die Konzeptionierung passgenauer Angebote, die mit den personellen und finanziellen Ressourcen der Pflegedienste vereinbar ist.

## Region Südniedersachsen: Vielfalt gestalten (Strukturprojekt)

Ziel des Projekts ist die systematische Stärkung von Arbeitgebern – insbesondere KMU im ländlichen Raum und kommunalen Unternehmen – bei der Nutzung und Gestaltung der anwachsenden Vielfalt ihrer Beschäftigten. Entstehen sollen Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen, die dazu beitragen, dass die Region Südniedersachsen als attraktiver Standort für innovative Unternehmungen und als lebenswerte Region für Fach- und Führungskräfte bekannt wird.

Um dies zu erreichen, verfolgt das Projekt drei zentrale Leitziele:

- Stärkung der Vielfaltskultur in KMU in der Projektregion als Voraussetzung für die in der Förderlinie intendierte Förderung einer Willkommens- und Bleibekultur
- Sensibilisierung von Unternehmen und Schlüsselpersonen in Unternehmen für Diversity-Belange durch die Erhebung diversitätsbezogener Bedarfe sowie die Entwicklung und Pilotierung von Maßnahmen der Personalentwicklung (insbesondere Diversitätsmaßnahmen, Führungskräfteentwicklung)
- Stärkung der regionalen Vernetzung aller am Thema Gleichstellung und Diversität interessierten Institutionen und Arbeitgeber\*innen, um Synergieeffekte zu ermöglichen (bereits in der Region vorhandene Projekte sollen dabei nicht ersetzt, sondern einbezogen werden)

Antragsteller ist das Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen. Kooperationspartner sind der Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB), die Volkshochschule Göttingen-Osterode gGmbH, sowie der SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC).

## I. Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Abb. 1: Gebietskulisse des Fachkräftebündnisses Südniedersachsen .....  | 1  |
| Abb. 2: Bevölkerungsentwicklung in den Landkreisen Göttingen und Northeim von 1968 bis 2031.....  | 3  |
| Abb. 3: Bevölkerungsveränderung in Südniedersachsen (Ausschnitt).....   | 3  |
| Abb. 4: Altersverteilung in den Landkreisen Göttingen und Northeim .....  | 3  |
| Abb. 5: Veränderung der Arbeitslosenquote im Agenturbezirk Göttingen von 2014 bis 2017. 5   |    |
| Abb. 6: Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen in den Landkreisen Göttingen und Northeim 2016 und 2017 .....   | 5  |
| Abb. 7: Zeitreihe, Anzahl der Langzeitarbeitslosen im Agenturbezirk Göttingen und Anteil dieser an der Gesamtarbeitslosigkeit.....                                  | 5  |
| Abb. 8: Zeitreihe, Anzahl der arbeitslosen Migrant*innen im Agenturbezirk Göttingen und Anteil dieser an der Gesamtarbeitslosigkeit .....                           | 5  |
| Abb. 9: Zeitreihe, Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen (15-25 Jahre) im Agenturbezirk und Anteil dieser an der Gesamtarbeitslosigkeit ..... | 5  |
| Abb. 10: Zeitreihe der Anzahl der Ausbildungsplätze und Bewerber im Agenturbezirk Göttingen von 2009 bis 2017 .....   | 7  |
| Abb. 11: Zeitreihe der Stellen-Bewerber-Relation im Agenturbezirk Göttingen von 2009 bis 2017.....  | 7  |
| Abb. 12: Zeitreihe der Anzahl der Ausbildungsplätze und Bewerber*innen von 2009 bis 2017 in den Landkreisen Göttingen und Northeim .....                            | 7  |
| Abb. 13: Handlungskonzept zur Regionalen Fachkräftestrategie.....   | 22 |

## II. Abkürzungsverzeichnis

a.H. am Harz

AWO Arbeiterwohlfahrt e.V.

BFGoe Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR)

BiF Bildungszentrum für Flüchtlinge

DiHa Digitalisierung im Handel

DZHW Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

eG eingetragene Genossenschaft

EGL Eingliederungszuschüsse

ESF Europäischer Sozialfonds

EQ Einstiegsqualifizierung

EU Europäische Union

e.V. eingetragener Verein

FIT FrauenInfo Tag

GAB Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Südniedersachsen mbH  
GAuS Garantie für Ausbildung  
gGmbH gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung  
GWG Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung Göttingen mbH  
HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst  
Hildesheim/Holzwinden/Göttingen  
IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
IHK Industrie- und Handelskammer  
IT Informationstechnik  
kAÖR kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts  
KMU kleine und mittlere Unternehmen  
LAG FW Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege  
LEB Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.  
LK Landkreis  
MINT Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik  
mbH mit beschränkter Haftung  
NeSt Network for Studying Health and Care  
PACE Pro-Aktiv-Center  
PFH Private Hochschule Göttingen  
SBR Stellen-Bewerber-Relation  
SGB Sozialgesetzbuch  
SNIC SüdniedersachsenInnovationsCampus  
SOFI Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen  
TOPAS TOP-Arbeitgeber Südniedersachsen  
TU Technische Universität  
VHS Volkshochschule  
ViA Vermittlung in Arbeit  
VNB Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.  
WeGebAU Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen  
WRG Wirtschaftsförderung Region Göttingen GmbH

### III. Literaturverzeichnis

Agentur für Arbeit Göttingen (2018): Der Wind hat sich gedreht. Nr. 02, S. 1-4.

Agentur für Arbeit Göttingen (2018a): Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen).

Buchsteiner, Rasmus (2018): Langzeitarbeitslose finden nur selten einen regulären Job. In: Göttinger Tageblatt vom 02.02.2018.

Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstrukturen Arbeitsmarktregion Göttingen, Landkreis Göttingen, Landkreis Northeim.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt in Zahlen – Eckwerte (Jahreszahlen) – Agenturen, Aktuelle Daten zum Arbeitsmarkt.

Bundesagentur für Arbeit (2017a): Fachkräfteengpassanalyse. In: Blickpunkt Arbeitsmarkt.

Bundesagentur für Arbeit (2018a): Arbeitsmarktreport: Eckwerte des Arbeitsmarktes Göttingen. Februar 2018.

Bundesagentur für Arbeit (2018b): Arbeitsmarktreport: Eckwerte des Arbeitsmarktes Northeim. Februar 2018.

Heublein, Ulrich; Ebert, Julia; Hutzsch, Christopher; Isleib, Sören; König, Richard; Richter, Johanna; Woisch, Andreas: Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit – Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklungen der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. In: Forum Hochschule vom 06/2017. Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 1/2016), Digitalisierung der Arbeitswelt. Folgen für den Arbeitsmarkt in Niedersachsen und in Bremen, IAB-Regional, 1/2016.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 3/2017), 53 Prozent der Betriebe unterstützen Weiterbildung, Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 22.3.2017.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 4/2018), Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, IAB-Kurzbericht 4/2018.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 9/2018), Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035. Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle, IAB-Kurzbericht 9/2018

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2018): Studierende und Studienanfänger/-innen nach Hochschulen ab 2015.

Marks, Bernard (2017): Arbeitslosigkeit in Göttingen sinkt weiter. In: Göttinger Tageblatt vom 02.11.2017.

Rebien, Martina, Rothe, Thomas: Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation, In: IAB-Kurzbericht Nr. 12/2018, Nürnberg 2018.

Walwei, Ulrich: Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit: Der Weg ist steinig und schwer. In: Wirtschaftsdienst, Vol. 97, S. 621-628, Berlin/Heidelberg 2017