

**Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen**

**Fachkräfte für die Region  
- Strategie, Ziele und Maßnahmen -**



## **Vorwort**

### **1. Ausgangslage und Trends<sup>1</sup>**

- 1.1. Die Region im Überblick
- 1.2. Globale Trends
- 1.3. Lokale Auswirkungen
- 1.4. Stärken und Schwächen

### **2. Der regionale Arbeitsmarkt heute und morgen**

### **3. Die Handlungsfelder der Allianz für Fachkräfte**

- 3.1. Ausbildung: Talente entdecken, Potenziale ausschöpfen
- 3.2. Weiterbildung: Personal entwickeln und Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren
- 3.3. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit: Arbeitsplätze zukunftsgerecht gestalten und Gesundheit fördern
- 3.4. Familienfreundlichkeit: Frauenerwerbstätigkeit ausbauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen
- 3.5. Fachkräfterekrutierung: Gezielt Fachkräfte aus Deutschland und dem Ausland gewinnen
- 3.6. Fachkräftebindung: Qualität und Attraktivität der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sicherstellen und ausbauen

### **4. Bestehende und geplante Aktivitäten der Allianzpartner in den Handlungsfeldern**

- 4.1. Ausbildung: Talente entdecken, Potenziale ausschöpfen
- 4.2. Weiterbildung: Personal entwickeln und Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren
- 4.3. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit: Arbeitsplätze zukunftsgerecht gestalten und Gesundheit fördern
- 4.4. Familienfreundlichkeit: Frauenerwerbstätigkeit ausbauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen
- 4.5. Fachkräfterekrutierung: Gezielt Fachkräfte aus Deutschland und dem Ausland gewinnen
- 4.6. Fachkräftebindung: Qualität und Attraktivität der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sicherstellen und ausbauen

---

<sup>1</sup> Quelle: Masterplan Fachkräftesicherung der IHK Lüneburg-Wolfsburg, Oktober 2014

## Vorwort

Die demografische Entwicklung stellt für Nordostniedersachsen eine besondere Herausforderung dar. Den Landkreisen der Region wird bis zum Jahr 2031 ein erheblicher Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen zwischen rund 7 Prozent (Landkreise Lüneburg und Harburg) und 30 Prozent (Landkreis Lüchow-Dannenberg) prognostiziert. Während die metropolnahen Landkreise noch von Zuzug aus Hamburg profitieren, schlägt die demografische Entwicklung im ländlichen Raum hart zu. Der Wettbewerb der Regionen wird sich zugunsten der Metropolen verschärfen, die eine zunehmende Sogkraft auf Fachkräfte entfalten. Gleichzeitig altern die Belegschaften.

Um sich dieser Herausforderung zu stellen, haben 7 arbeitsmarktnahe Einrichtungen seit 2013 ihre Aktivitäten zunehmend koordiniert und sich im Januar 2014 zur Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen zusammengeschlossen. Gründungsmitglieder waren die beiden Arbeitsagenturen Lüneburg-Uelzen und Celle, der Arbeitgeberverband Nordostniedersachsen, die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, die Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg, die Leuphana-Universität Lüneburg und die Ostfalia-Hochschule mit ihrem Standort in Suderburg. Im Laufe des Jahres 2014 kamen die Landkreise Lüneburg, Harburg, Uelzen, Lüchow-Dannenberg, Celle und Heidekreis sowie der DGB Region Nordostniedersachsen dazu.

Die Partner der Allianz für Fachkräfte sind überzeugt davon, dass Fachkräftesicherung langfristig umso erfolgreicher ist, desto koordinierter regional gehandelt wird. Es gilt voneinander zu lernen und dort, wo möglich und sinnvoll, die Anstrengungen zu bündeln, um die Arbeitsmarkregion Nordostniedersachsen attraktiv gegenüber Fachkräften aufzustellen und zu vermarkten.

In diesem Papier wird aus einer Beschreibung der Region und der für sie zu erwartenden Entwicklung abgeleitet, welche Ziele durch die Allianz für Fachkräfte verfolgt werden müssen, um die Region für die Zukunft gut aufzustellen. Darüber hinaus wird ein Überblick über bereits getroffene und geplante Maßnahmen der Allianzpartner gegeben.

Quellen für die Darstellungen in diesem Strategiepapier sind der „Masterplan Fachkräftesicherung“, den die IHK Lüneburg-Wolfsburg im Rahmen ihrer Zukunftsinitiative „hierjetztmorgen“ 2014 mit Unterstützung der Prognos AG entwickelt hat sowie der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit.

# 1. Ausgangslage und Trends

## 1.1. Die Region Nordostniedersachsen im Überblick

Der Nordosten Niedersachsens ist ein stark mittelständisch und überwiegend ländlich geprägter Wirtschaftsraum zwischen den Metropolen Hamburg, Hannover und Bremen. Er ist Heimat innovativer Weltmarktführer sowie eines starken Mittelstandes und besitzt eine ausgeglichene und diversifizierte Branchenstruktur. Darüber hinaus präsentiert sich Nordostniedersachsen als landschaftlich reizvolle Region mit reichem kulturellem Angebot.

### **Attraktiver Raum zum Leben und Arbeiten**

Die Attraktivität der landschaftlich und kulturell reizvollen Region in und um die Lüneburger Heide zeigt sich auch an der Bevölkerungsentwicklung der vergangenen Jahre. Verzeichnet das Land Niedersachsen sowie Deutschland seit 2000 eine um 2 % rückläufige Einwohnerentwicklung, blieb die Einwohnerzahl in Nordostniedersachsen stabil. Innerhalb der Region zeigen sich jedoch große Unterschiede. So stehen wachsenden Städten und Gemeinden insbesondere im Umland Hamburgs ländliche Regionen mit abnehmender Einwohnerzahl gegenüber.

Die Region ist geprägt durch abwechslungsreiche Landschaften, historische Städte und vielfältige Kur- und Erholungseinrichtungen. Diese bedingen nicht nur eine hohe Lebensqualität für die Einheimischen, sondern wirken zugleich positiv auf das Fremdenverkehrsaufkommen. 2013 erreichte der IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg mit 5.275 Übernachtungen je 1.000 Einwohner eine höhere Tourismusintensität als das Land Niedersachsen (5.029) oder Deutschland (5.020).<sup>2</sup> Besonders bedeutsame Tourismusdestinationen sind dabei der Heidekreis und der Landkreis Uelzen.

### **Diversifizierte Branchenstruktur mit einem starken Mittelstand**

Insgesamt arbeiten fast 370.000 Erwerbstätige in den 6 Landkreisen der Region. Über 45.000 Betriebe (Handwerk und Gewerbe) sind hier ansässig. Von überregionaler und sogar internationaler Bedeutung sind insbesondere die Automobilzulieferindustrie, der Maschinenbau, die Ernährungsindustrie, die Logistik, der Tourismus sowie in einigen Teilen der Region die Gesundheitswirtschaft. Mit Schwerpunkten im verarbeitenden Gewerbe sowie im Dienstleistungsbereich verfügt die Region über einen ausgewogenen Branchenmix, der ihre Wettbewerbsposition stärkt und sie weniger anfällig gegenüber Krisen macht. Die Region baut dabei im Kern auf einen starken Mittelstand.

### **Differenzierte Entwicklung der Wertschöpfung**

Im Zeitraum 2000–2012 ist die Wertschöpfung in den Landkreisen Nordostniedersachsens um 25 Prozent gestiegen, und damit im Niedersachsenvergleich (+31 %) unterdurchschnittlich. Auch die Arbeitsproduktivität, das heißt die generierte Wertschöpfung je Erwerbstätigen, fällt im Niedersachsenvergleich unterdurchschnittlich aus. Lediglich der stärker industriegeprägte Landkreis Celle weist eine Arbeitsproduktivität dicht am Niedersachsendurchschnitt auf. In den anderen Kreisen liegt die Arbeitsproduktivität hingegen merklich unterhalb des niedersächsischen und bundesweiten Niveaus. Zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung des Unternehmensfortbestands ist es in Anbetracht der demografischen

---

<sup>2</sup> IHK Lüneburg-Wolfsburg (2014): Übernachtungstourismus im IHK-Bezirk 2013; Statista 2014.

Herausforderungen in den nächsten Jahren insbesondere für KMU zunehmend wichtig, qualifiziertes Personal zu finden und Stellen zügig zu besetzen.

### **Ausländische Märkte von zunehmender Relevanz**

Das Auslandsgeschäft spielt für die traditionell industriegeprägten Standorte in der Region eine zunehmende Rolle. Die Exportquoten der Landkreise Nordostniedersachsens haben sich in den letzten 10 Jahren überwiegend dynamischer entwickelt als die Niedersachsens insgesamt. Die Bedeutung ausländischer Märkte nimmt für die regionalen Unternehmen zu. Dennoch weist aktuell nur der Landkreis Celle mit fast 54 Prozent eine höhere Exportquote der Industrie auf als es dem deutschen und niedersächsischen Durchschnitt entspricht.

## **1.2. Globale Trends**

Neben der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung spielen eine Reihe sozioökonomischer Trends eine entscheidende Rolle für die Zukunft des IHK-Bezirks Lüneburg-Wolfsburg. Die folgenden Trends sind zwar globaler Natur, haben aber konkrete Auswirkungen auf die Lebensbedingungen der Bevölkerung und die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen in der Region.

### **Demografische Entwicklung erzeugt Fachkräftemangel**

Prognosen zufolge wird die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen in den kommenden Jahrzehnten kontinuierlich abnehmen.<sup>3</sup> Auch die Altersstruktur der Gesellschaft wird sich in Zukunft stark verändern: Deutschland wird älter. Direkte Folge dieser demografischen Entwicklung ist ein zunehmender Fachkräftemangel: Bis 2035 wird die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland um ca. 5 % auf 37,9 Mio. sinken. Maßnahmen wie die frühe Förderung und zielgerichtete Qualifizierung des Nachwuchses sowie die möglichst breite Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials werden im Wettbewerb um Fachkräfte über Erfolg oder Scheitern einer Region entscheiden. Neben der Zahl der Bewerber spielen zunehmend spezialisierte Anforderungen an die Qualifikation der Fachkräfte eine entscheidende Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Die Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften werden hierdurch verschärft.

### **Wachsendes Ungleichgewicht zwischen den Regionen**

Die Abwanderung insbesondere junger Bevölkerungsgruppen in die Metropolen verstärkt bereits bestehende Überalterungsprozesse im ländlichen Raum. Die Unterschiede zwischen den Regionen nehmen zulasten der peripheren, landwirtschaftlich geprägten Räume ohne explizit gelebte Identität zu.

### **Humankapital wird zur Schlüsselressource in der wissensbasierten Ökonomie**

Technischer Fortschritt und die damit einhergehenden Innovationen werden in Zukunft das Wirtschaftswachstum und den Wohlstand der Regionen maßgeblich mitbestimmen. Wissen ist daher als kostbare Ressource zu begreifen, lebenslanges Lernen als Notwendigkeit, um die Qualifikation jedes Einzelnen und der Bevölkerung insgesamt sicherzustellen. Im Hinblick

---

<sup>3</sup> Entsprechend der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts: Bis 2030 ist in Deutschland mit einem Rückgang der Bevölkerung auf rund 77,3 Mio. Einwohner zu rechnen. Darüber hinaus werden gegenüber dem aktuellen Stand rund 14 % weniger Kinder zwischen 0 und 14 Jahren in Deutschland leben.

auf die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ist es zwingend notwendig, dass sich sowohl Unternehmen als auch das Bildungswesen auf diese Trends einstellen.

### **Wirtschaft und Gesellschaft werden internationaler und diversifizierter**

Die internationalen Wirtschaftsverflechtungen werden immer komplexer und bieten Unternehmen neue Absatzmärkte und Produktionsmöglichkeiten. Für die Regionen als Wirtschaftsstandorte bedeutet dies, dass sie sich in einem globalen Wettbewerb um gewerbliche Investitionen befinden, denn Unternehmen treffen ihre Standort- und Investitionsentscheidungen zunehmend in internationalem Kontext. Gleichzeitig führt die Globalisierung zu verstärkten internationalen Wanderungsbewegungen von Fachkräften. Neben erhöhten Wettbewerbsanforderungen bringt dies für international aktive Unternehmen, aber auch für Städte die Herausforderung mit sich, kulturelle, soziale und sprachliche Vielfalt zu organisieren.

### **Migration**

Zuwanderung aus dem Ausland ist ein Weg, den natürlichen innerdeutschen Bevölkerungsrückgang zumindest teilweise zu kompensieren. Zwischen 2007 und 2012 erhöhte sich in Deutschland die Zahl der jährlichen Zuzüge aus dem Ausland von 680.000 auf 1,08 Mio. Personen. Neu ist in diesem Zusammenhang, dass ein Großteil der Einwanderer aus EU-Mitgliedsstaaten kommt, darunter viele Hochqualifizierte aus den südeuropäischen Krisenländern (Italien, Griechenland, Spanien, Portugal). Der Anteil der Hochschulabsolventen unter den Neuzuwanderern ist zwischen 2000 und 2010 von 21 % auf 43 % angewachsen. Gegenwärtig nimmt Deutschland zudem aus zahlreichen internationalen Krisengebieten Flüchtlinge auf. Viele dieser Zufluchtssuchenden weisen gute Qualifikationen auf und sind sehr lernmotiviert. Die geänderte Rechtsgrundlage für die Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ermöglicht auch hier die Schließung von zukünftigen Lücken in der Region, wenn die Integration aktiv angegangen wird.

### **Zunehmende Bedeutung von Frauen im Erwerbsleben**

Mädchen erreichen heute im Durchschnitt höhere und bessere Schulabschlüsse als Jungen und für junge Frauen ist das Erlernen sowie die Ausübung eines eigenen Berufs inzwischen – anders als noch bei früheren Generationen – fester Bestandteil der Lebensplanung. Die Arbeitswelt wird vor diesem Hintergrund mittel- bis langfristig auf allen Ebenen weiblicher. Unternehmen sind deshalb gefragt, sich in ihrer Personalplanung und Personalentwicklung noch besser auf diese Tendenz einzustellen.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird elementar**

Familien mit traditioneller Aufgabenteilung (alleinvertienender Mann und für Haushalt und Kinder zuständige Frau) werden hierzulande immer mehr zur Ausnahmeerscheinung und auch das klassische Familienmodell (leibliche Eltern und Kind(er)) verliert seit einigen Jahren zunehmend an Bedeutung. Inzwischen machen Alleinerziehende mit ihren minderjährigen Kindern fast ein Fünftel der Familien in Deutschland aus. Aus dieser allgemeinen Entwicklung erwachsen in immer stärkerem Maße Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bestehende Arbeitsstrukturen müssen vor diesem Hintergrund insbesondere im Hinblick auf Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen dringend an die neuen gesellschaftlichen Gegebenheiten angepasst werden.

## **Veränderte Wertvorstellungen der Generation Y**

Auch im Hinblick auf das Wertesystem sind in unserer Gesellschaft Veränderungen zu verzeichnen. So legen die ab 1980 Geborenen bei ihrer Lebenskonzeption verstärkt Wert auf Selbstbestimmung, eine sinnvolle Arbeit und ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben. Die Generation Y ist zumeist gut ausgebildet, selbstbewusst und anspruchsvoll. Sie schätzt Kollegialität und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten mehr als Status und materielle Werte. Arbeitgeber müssen sich auf verstärkte Forderungen nach Flexibilität, Mitsprache und Selbstverwirklichung einstellen. Darüber hinaus ist die Loyalität der Arbeitnehmer geringer, was dazu führt, dass Arbeitsplätze tendenziell schneller gewechselt werden.

## **Neue Arbeitsformen**

Moderne Kommunikationstechnologien, das Internet und die Globalisierung haben die Strukturen der traditionellen Arbeitswelt grundlegend verändert. An die Stelle von lebenslanger Beschäftigung bei einer Firma treten verstärkt zeitlich kürzere berufliche Stationen in verschiedenen Unternehmen. Darüber hinaus ist ein zunehmender Trend zur Trennung von Arbeits- und Unternehmensort zu verzeichnen, der bedingt, dass immer mehr Arbeiten standortunabhängig durchgeführt werden können.

## **Kontinuierliche Weiterbildung**

Deutschland wandelt sich immer mehr zur Dienstleistungsgesellschaft. Wissen, insbesondere Spezialwissen, ist in diesem Kontext ein wertvolles Zukunftskapital, hat aber auch eine immer kürzere Halbwertszeit. Lebenslanges Lernen wird zur absoluten Notwendigkeit für alle am Wirtschaftsleben beteiligten Akteure. Will man beruflich nicht aufs Abstellgleis geraten, ist kontinuierliche Weiterbildung unabdingbar. Unternehmen sind vor diesem Hintergrund gefragt, ihren Mitarbeitern entsprechende betriebliche Angebote zu unterbreiten.

### 1.3. Lokale Auswirkungen

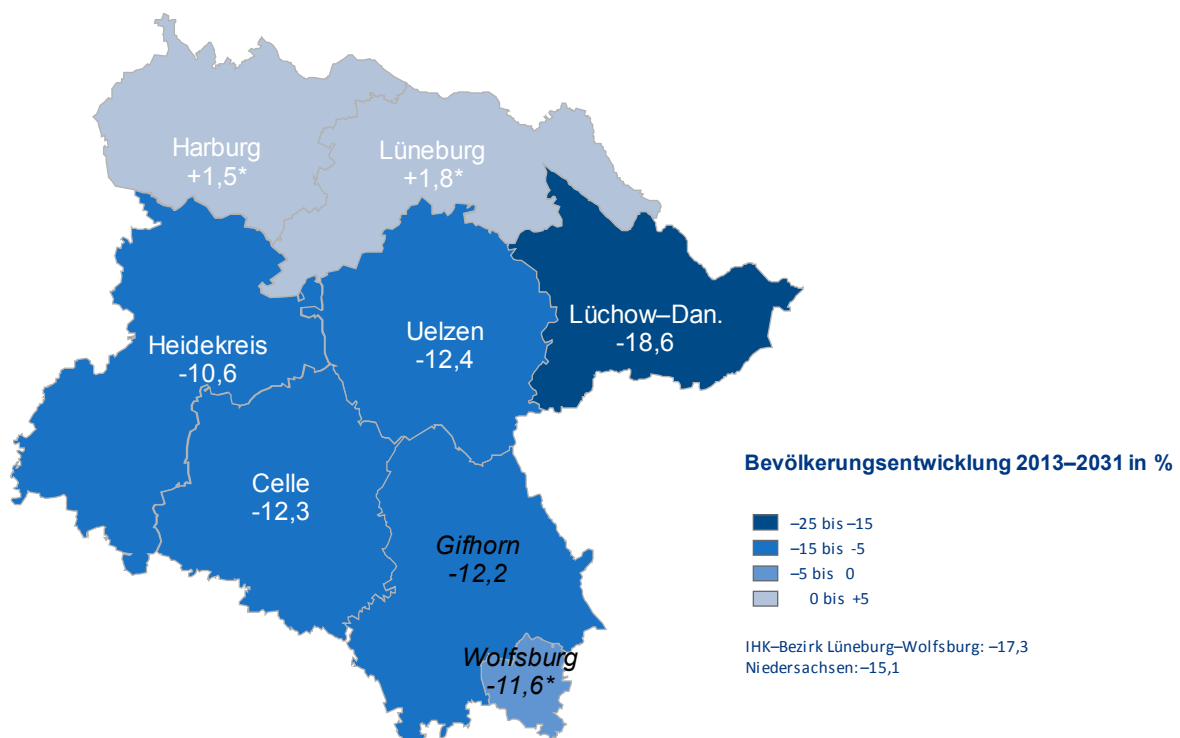
Die beschriebenen sozioökonomischen Trends sind in ihrer Auswirkung auch in Nord-Ost-Niedersachsen spürbar.

#### Schrumpfende Bevölkerung

War die Bevölkerungszahl in den letzten Jahren noch relativ stabil, so ist die Wirkung des demografischen Wandels auf die Gebiete zwischen Elbe und Aller mittel- bis langfristig nicht mehr zu leugnen. Der IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg wird bis 2031 rund 84.000 Einwohner verlieren und weist mit einem Verlust von  $-7,2\%$  insgesamt einen stärkeren Rückgang als der niedersächsische Durchschnitt ( $-5,3\%$ ) auf. Abbildung 1 zeigt, dass peripher gelegene Gebiete vom demografischen Wandel früher und stärker betroffen sind als die Oberzentren und ihr Umland.

Der demografische Wandel selbst lässt sich nicht mehr abwenden. Was wir jedoch durch gezielte Maßnahmen beeinflussen können, ist die Migration aus anderen oder in andere Regionen. Bei der Entscheidung für oder gegen die Region Nordostniedersachsen als Lebens- und Arbeitsort spielt die Attraktivität des Standortes eine entscheidende Rolle.

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen Nordostniedersachsens (schwarz: IHK-zugehörige Kreise GIF/WOB)



Quelle: Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN), 2014. Regionale Vorausberechnung der Bevölkerung Niedersachsens bis zum Jahr 2031.

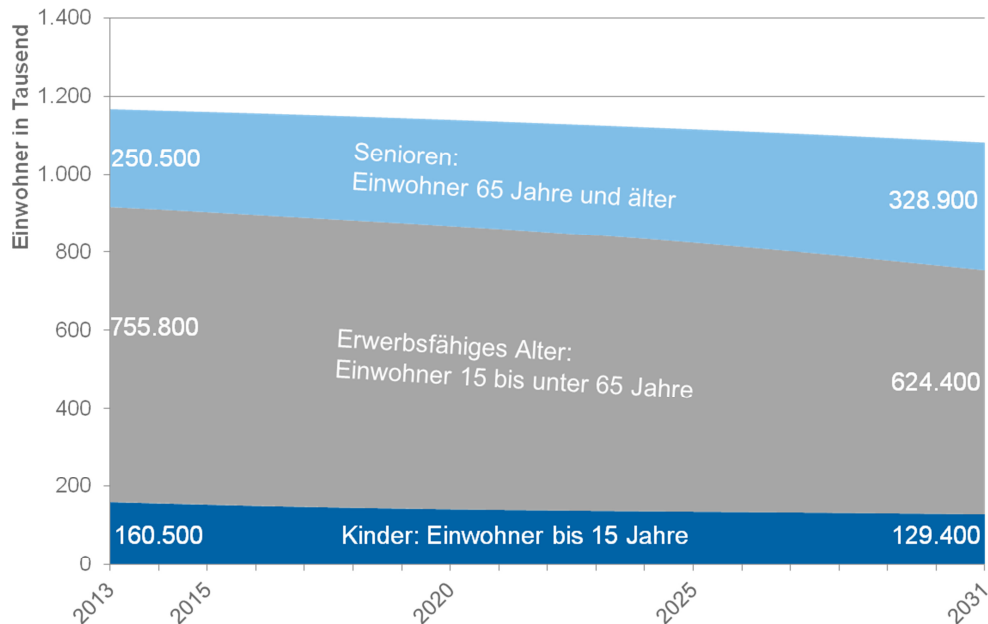
\* Die offizielle Statistik des LSKN legt in ihrer Prognose kein großes Gewicht auf Migration. Die Bevölkerungsentwicklung zeigt aufgrund von Wanderungsgewinnen in den nördlichen Kreisen (Harburg und Lüneburg) und in Wolfsburg aktuell abweichende Ergebnisse. Die Einwohnerentwicklung wird hier vermutlich zum Teil sehr viel positiver als in der LSKN-Fortschreibung prognostiziert ausfallen.



## Alternde Bevölkerung – alternde Belegschaften

Die Bevölkerung nimmt nicht nur langfristig ab, sie wird gleichzeitig auch durchschnittlich älter. Dies führt zu einem relativen und absoluten Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter um rund 131.000 Personen bis 2031. Die Anzahl der Einwohner, die 65 Jahre und älter sind, steigt um rund 78.000 Personen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Prognose der Altersstruktur im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfburg

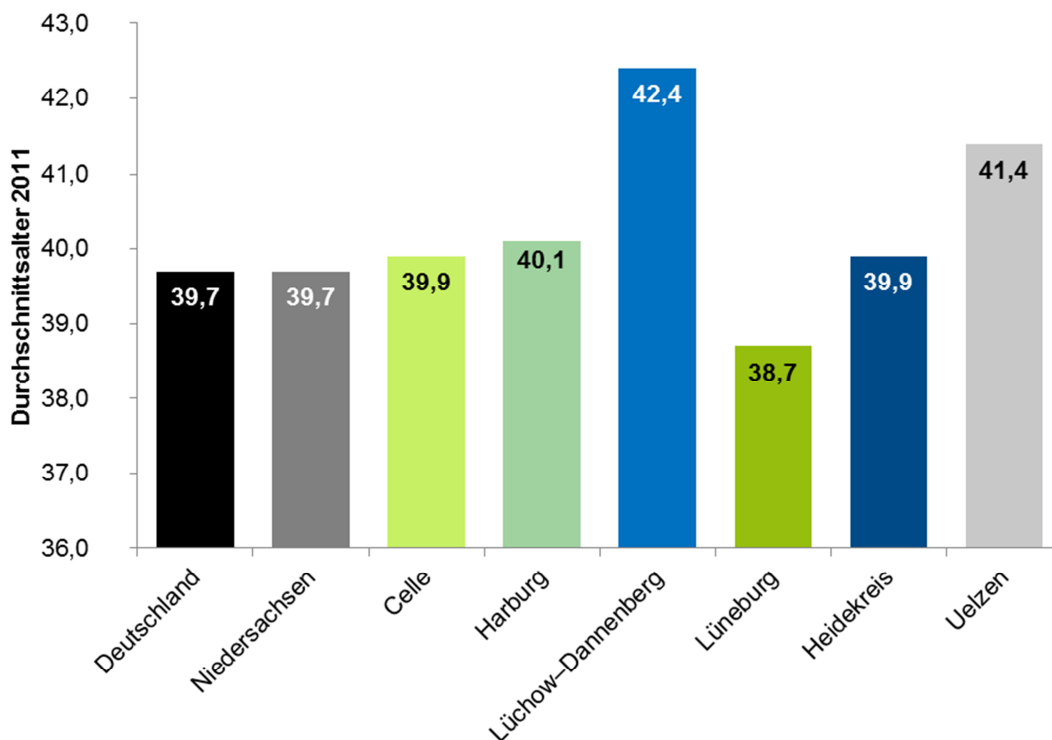


Quelle: LSKN, 2014

Die Alterung der Belegschaften stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen, etwa in Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung. Gleichzeitig birgt sie aber auch Potenziale: So sind ältere Mitarbeiter ihren jüngeren Kollegen häufig in puncto Erfahrung, Weitsicht, soziale Kompetenz und Prozess-Know-how überlegen und können innerbetrieblich in diesen Bereichen als Multiplikatoren sinnvoll eingesetzt werden. Gelingt es den Betrieben, sich diese Qualitäten nutzbar zu machen, partizipiert ein wachsender Teil der Bevölkerung am Erfolg der Unternehmen.

Die Alterung der Gesellschaft betrifft die gesamte Region. In peripher gelegenen Gebieten ist dieser Wandel aber bereits stärker fortgeschritten und zeigt heute schon gravierende Folgen. Abbildung 3 verdeutlicht das signifikant höhere Durchschnittsalter der Einwohner in den Kreisen Nordostniedersachsens im Vergleich zum gesamten Land Niedersachsen und Deutschland.

Abbildung 3: Durchschnittsalter im regionalen Vergleich in Nordostniedersachsen



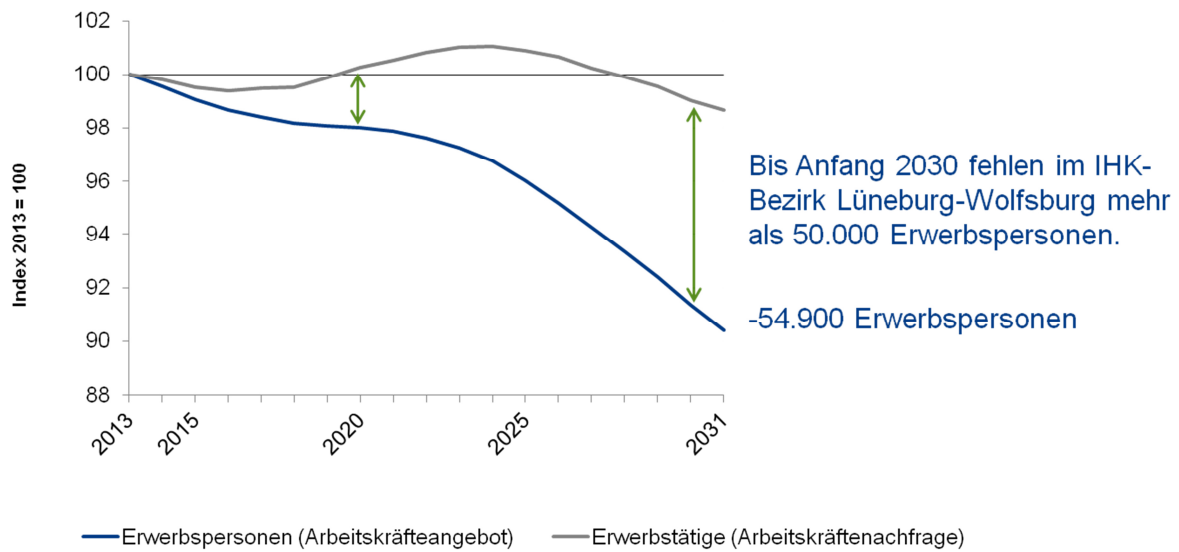
Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), 2013. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung – INKAR

### Das Reservoir an Erwerbsfähigen schwindet

Der demografische Wandel ist die zentrale Herausforderung für Nordostniedersachsen. Und Unternehmen sowie Standorte sind gezwungen, sich schon heute darauf einzustellen. Die Bevölkerungsabnahme und die Alterung der Gesellschaft bedingen im Zusammenspiel einen starken Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) (–17 % bis 2031, vgl. Abbildung 2). Die Prognose zum Arbeitskräfteangebot und zur Arbeitskräftenachfrage (vgl. Abbildung 4) verdeutlicht die sich weiter öffnende Schere: Im Jahr 2031 werden im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg voraussichtlich mehr als 50.000 Fachkräfte fehlen.

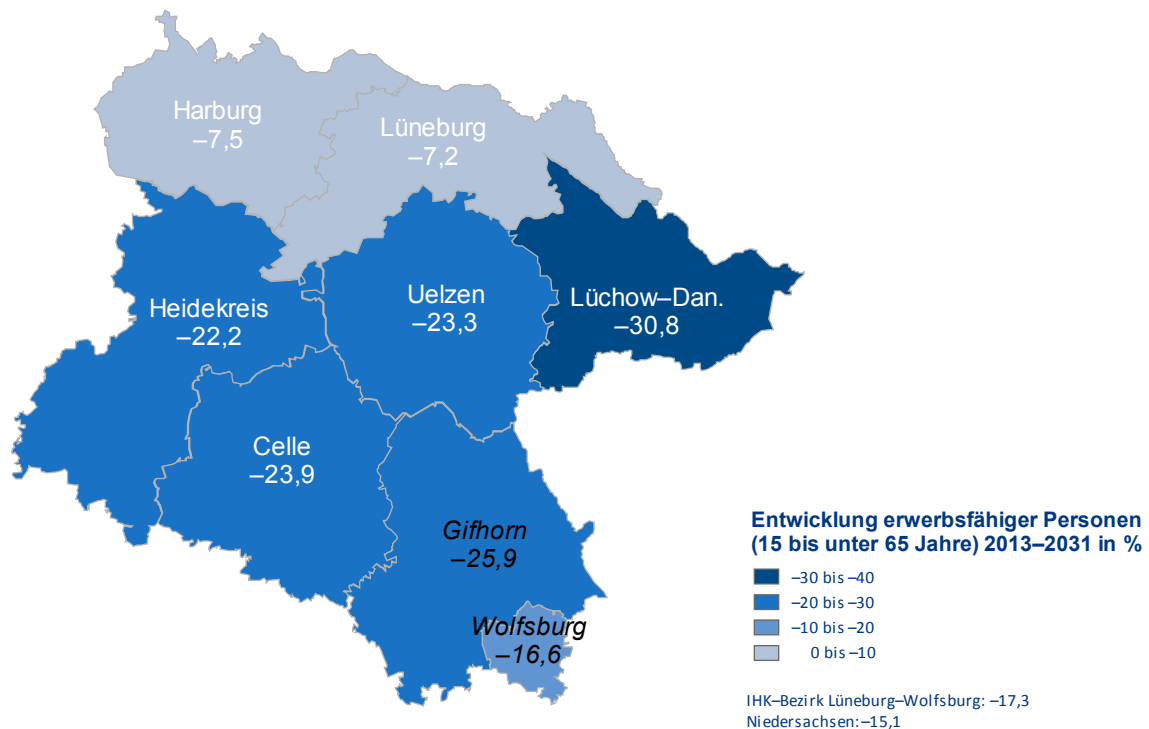
Vor dem Hintergrund des kontinuierlich schrumpfenden Arbeitskräftepotenzials wird die Rekrutierung von qualifiziertem Personal für Unternehmen, insbesondere für KMU, zunehmend schwierig, zumal die Arbeitsnachfrage gleichzeitig relativ stabil bleibt. Aber die Lage ist nicht aussichtslos. Im immer härter werdenden Wettbewerb der Regionen um qualifizierte Arbeitskräfte wird diejenige zum Gewinner, die ihre Attraktivität für Einwohner und Erwerbstätige nachhaltig verbessern kann. Die dafür notwendigen Strukturen, Aktivitäten und Projekte müssen heute von Unternehmen und Standorten gemeinsam erarbeitet und umgesetzt werden, um die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Region Nordostniedersachsen zu gewährleisten. Dazu gehört auch, dass das bestehende Arbeitskräftepotenzial in der Region besser ausgeschöpft wird als in der Vergangenheit.

**Abbildung 4: Prognose zur Zahl der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfzburg**



Quelle: LSKN, 2014

**Abbildung 5: Personen im erwerbsfähigen Alter in den Kreisen Nordostniedersachsens (schwarz: IHK-zugehörige Kreise Gifhorn und Wolfsburg)**



Quelle: LSKN, 2014

## Fachkräftepotenziale nicht ausreichend genutzt

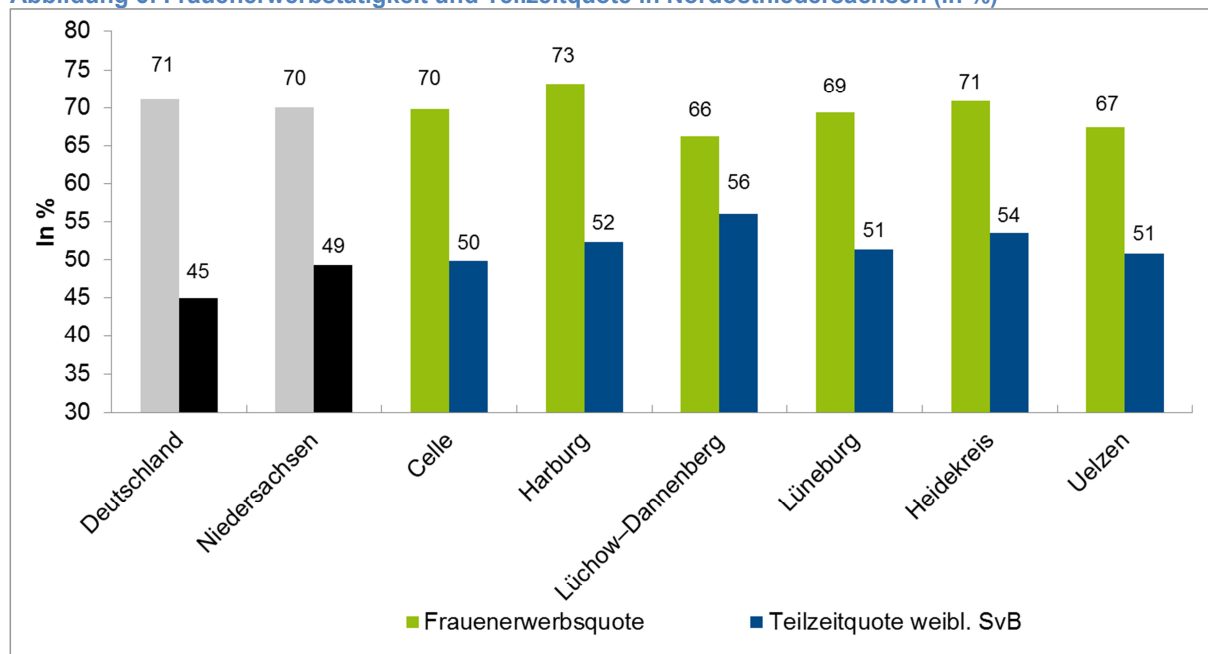
Frauen sind in Nordostniedersachsen derzeit in einigen Kreisen unterdurchschnittlich erwerbstätig und zu einem Großteil in Teilzeit beschäftigt (vgl. Abbildung 6). Die Teilzeitquote liegt in allen Landkreisen über dem niedersächsischen Durchschnitt. Darüber hinaus unterscheidet sich die Frauenerwerbstätigkeit nicht nur im Umfang sondern auch in der Qualität teilweise erheblich innerhalb der Region.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen drohenden Fachkräftemangels muss das weibliche Erwerbspotenzial in Unternehmen in Zukunft stärker und nachhaltiger genutzt werden. Eine Verringerung der Arbeitskräftelücke kann erstens durch Beschäftigung bisher nicht erwerbstätiger Frauen und zweitens durch Erweiterung der Arbeitszeit bereits beruflich engagierter Frauen erreicht werden.

Damit Frauen ihre Qualifikationen in stärkerem Umfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, bedarf es jedoch nicht unerheblicher Veränderungen innerhalb der Unternehmen und der Gesellschaft. So muss zum Beispiel ein spannungsfreies Nebeneinander von Beruf und Familie möglich sein. Dafür braucht es optimierte Rahmenbedingungen, insbesondere in den Bereichen Betreuung, flexible Arbeitszeiten und Unternehmenskultur. Aber auch die Väter müssen verstärkt in die Kinderbetreuung eingebunden und dabei durch die regionalen Arbeitgeber aktiv unterstützt werden.

Bereits existierende positive Beispiele der effektiven Erschließung des Frauenerwerbspotenzials sollten als Leuchtturmprojekte herausgestellt und auf das Gesamtgebiet ausgeweitet werden.

Abbildung 6: Frauenerwerbstätigkeit und Teilzeitquote in Nordostniedersachsen (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014

Die Höhe der Arbeitslosenquote differierte im Jahresdurchschnitt 2013 in den verschiedenen Kreisen Nordostniedersachsens zwischen 4,8 % (Harburg) und 10,7 % (Lüchow-Dannenberg). Eine bessere Integration von Arbeitslosen vor allem aus den Landkreisen mit

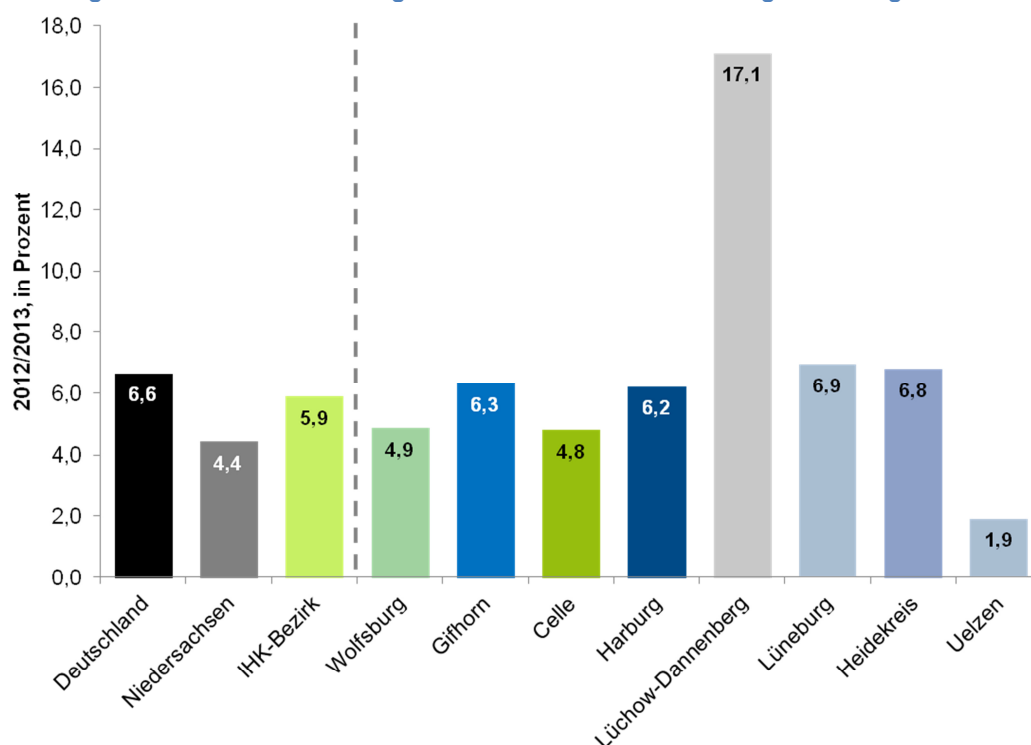
überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit (Lüchow-Dannenberg, Celle, Uelzen) in den Arbeitsmarkt birgt ein besonderes Potenzial zur Schließung der Fachkräftelücke in der gesamten Region in sich. Gerade vor diesem Hintergrund stellen Ausbildung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen wichtige Stellschrauben innerhalb einer regionalen Fachkräftestrategie dar.

Ebenfalls relevant in diesem Kontext sind Mitbürger mit Migrationshintergrund, die teilweise unterhalb der in ihrem Heimatland erworbenen Qualifikationen berufstätig sind oder sich in der Arbeitslosigkeit befinden. Dieser Personenkreis sollte besser als bislang in den regionalen Arbeitsmarkt integriert werden, wofür es besonderer Anstrengungen bedarf.

### Unzureichende Ausbildungsplatznachfrage verstärkt das Risiko zukünftigen Fachkräftemangels

Der Fachkräftemangel wird auch am Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen deutlich. Besonders im ländlichen Raum der Region Nord-Ost-Niedersachsen fehlen schon heute geeignete Bewerber (vgl. Abbildung 7). Der demografische Trend wird diese Situation in den nächsten Jahren noch verschärfen. Durch passgenaue individuelle Unterstützung und eine gute Berufsorientierung können das Matching von Ausbildungsbetrieben und Schulabgängern und damit auch der Ausbildungserfolg verbessert werden.

Abbildung 7: Unbesetzte Ausbildungsstellen im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg 2012/2013



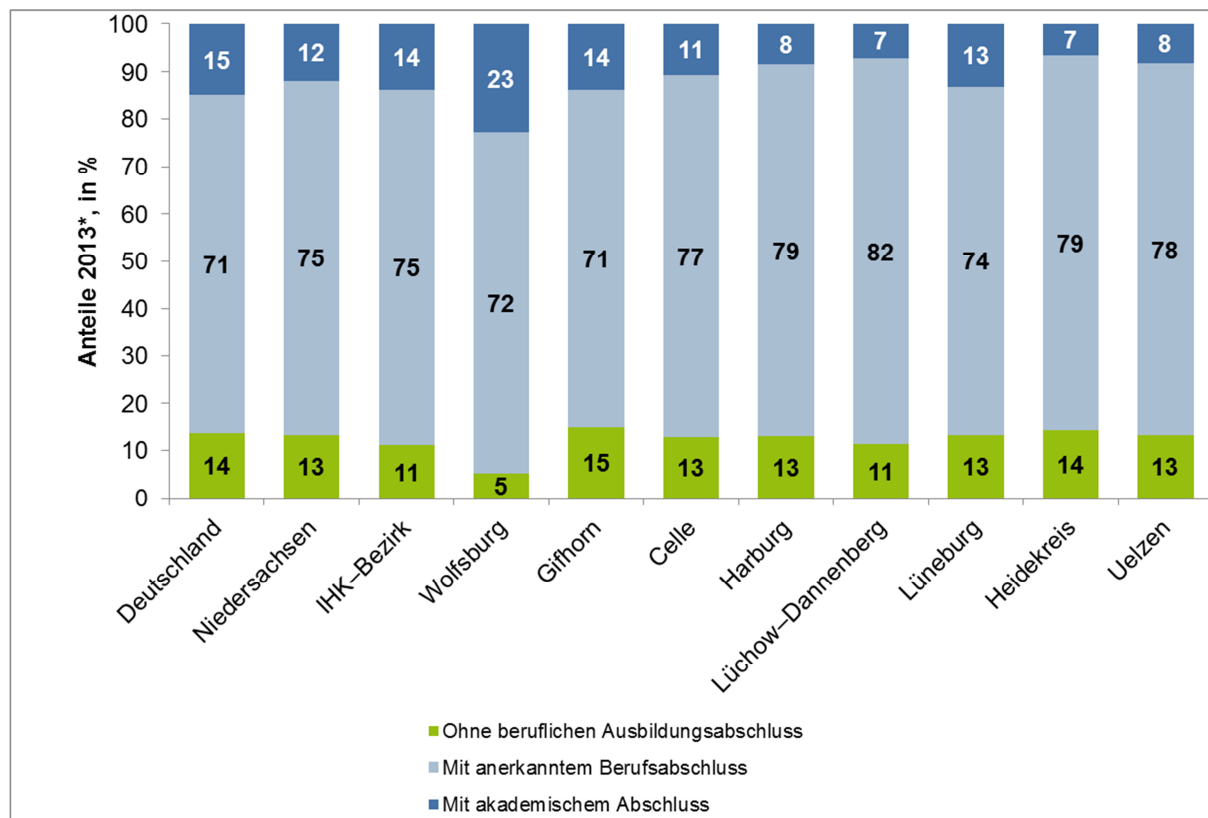
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2014

Die Akademikerquote fällt in den ländlichen Regionen Nordostniedersachsens unterdurchschnittlich aus, der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Berufsausbildung ist hingegen vergleichsweise hoch (vgl. Abbildung). Doch egal ob Universitätsabschluss oder erfolgreich abgeschlossene Ausbildung: Hochqualifizierte Fachkräfte sind rar und mobil. Die wachsende Komplexität in den Betriebsabläufen macht zudem eine gut qualifizierte und lernfähige Belegschaft immer mehr zur unabdingbaren Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Es gilt

daher, qualifiziertes Fachpersonal für die regionalen Betriebe zu gewinnen und an sie zu binden. Bei diesem Bestreben steht die Region deutschlandweit und international zunehmend im Wettbewerb mit anderen Regionen. Um hier zu bestehen, ist ein gemeinsames und abgestimmtes Agieren aller Beteiligten gerade im Hinblick auf die ländlich strukturierten Räume außerhalb der Metropolen unabdingbar.

Niedrig qualifiziertes Personal ist tendenziell stärker mit der jeweiligen Region verbunden. Bei dieser Personengruppe erhöhen geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Qualifikation und steigern die Leistungsfähigkeit im und für das Unternehmen.

Abbildung 8: Beschäftigte nach Art des Ausbildungsabschlusses im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfburg



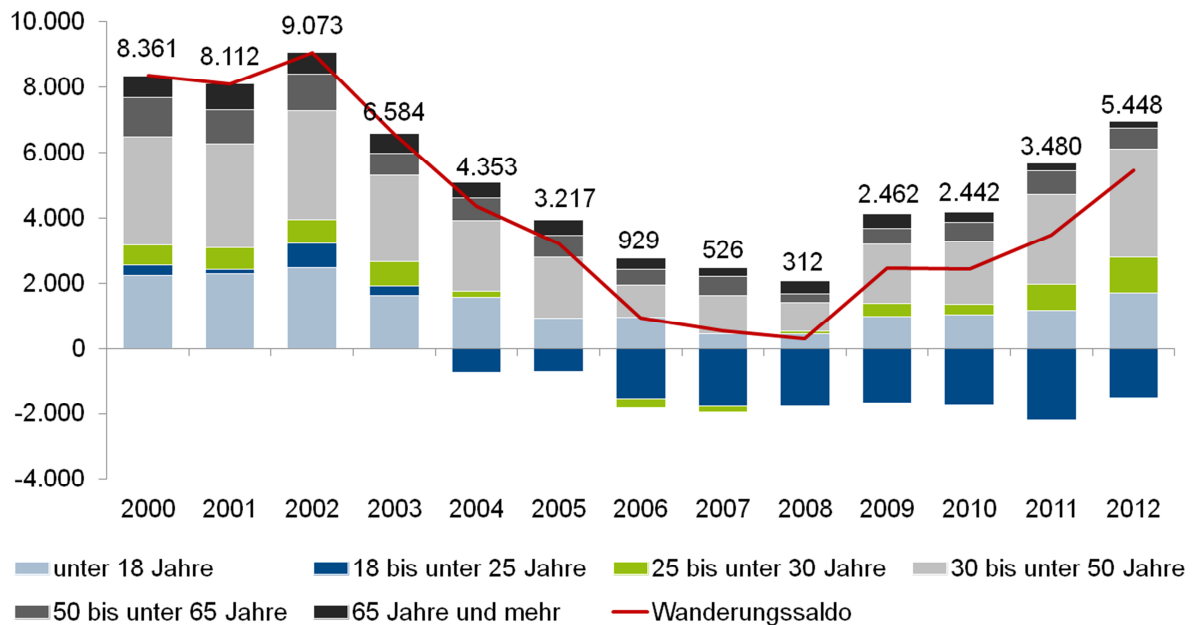
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2014. \*bei bekanntem Ausbildungsweg

### Zu geringe Nachfrage nach dualer Ausbildung in der Region – auch durch Bildungsabwanderung

Um die Potenziale junger Menschen besser zu nutzen und diese an die Region zu binden, ist es wichtig, Schule und regionale Wirtschaft enger zusammenzuführen. Zwischen 2005 und 2012 ist der Anteil der Schüler im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfburg mit Hochschulreife um neun Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Schulabbrecher ging im selben Zeitraum um etwa vier Prozentpunkte zurück. Damit hat sich die Qualifikationsstruktur der Schulabgänger nominell verbessert. Momentan wandern jedoch viele der 18–25-Jährigen nach der Schule in andere Regionen ab, zum Beispiel um in einer Metropole eine Lehre zu beginnen oder zu studieren. Diese Entwicklung reduziert die allgemeinen positiven Wanderungsgewinne für die Region (vgl. Abbildung 9).

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

Abbildung 9: Zu- und Abwanderung nach Altersgruppen in der Region Lüneburg-Wolfzburg



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014

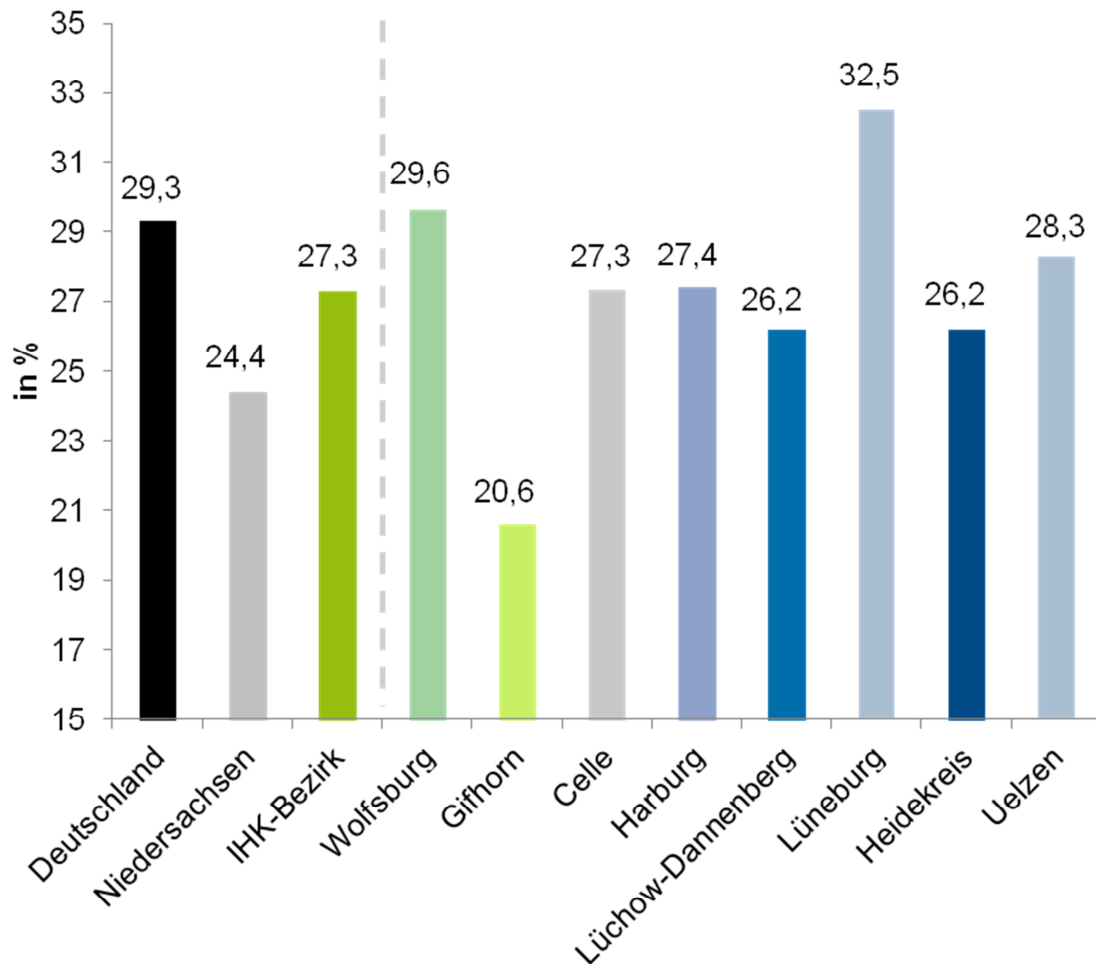
### Defizitäres Betreuungsangebot

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als regionaler Standortfaktor immer wichtiger. Ein zentraler Baustein in diesem Zusammenhang sind ausreichende, flexible und zeitgemäße Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Zwischen den Teilregionen Nordostniedersachsens bestehen zwar Unterschiede hinsichtlich Nachfrage und Angebot, die sich in der Betreuungsquote niederschlagen, grundsätzlich ist aber im gesamten Gebiet im Bundesvergleich ein Defizit hinsichtlich der Betreuung unter 3-Jähriger festzustellen (vgl. Abbildung 10). Als positive Ausnahmen können lediglich der Landkreis Lüneburg und – außerhalb des Gebietes des Fachkräftebündnisses – die Stadt Wolfsburg gelten. Wenn wir wollen, dass Eltern (insbesondere Mütter) nach der Geburt ihrer Kinder schnell wieder in den Beruf einsteigen, sind flexible Betreuungsangebote für unter 3-Jährige von besonderer Wichtigkeit. Um die Vereinbarkeit von Familie und möglichst umfangreicher Berufstätigkeit beider Eltern über die gesamte Erziehungszeit zu verbessern, müssen bei allen Betreuungsformen mehr Ganztagsangebote geschaffen werden.

Die zunehmende Alterung der Gesellschaft zieht eine steigende Zahl pflegebedürftiger Personen als direkte Folge nach sich. Häufig übernehmen berufstätige Angehörige in solchen Fällen Pflegeaufgaben, um ihren Familienmitgliedern einen Heimaufenthalt so lange wie möglich zu ersparen. Auch hier bedarf es innovativer Ideen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie sie im Bereich der Kinderbetreuung schon heute Standard sind.

Eine quantitativ und qualitativ hochwertige Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen und besondere Angebote, um Mitarbeitern die Pflege von Angehörigen zu erleichtern, stellen insofern einen wichtigen Standortvorteil dar. Durch eine verstärkte Zusammenarbeit von Unternehmen und Betreuungseinrichtungen hat die Region Nord-Ost-Niedersachsen die Möglichkeit, sich sowohl gegenüber Familien als auch gegenüber Unternehmen als attraktive Region mit hoher Lebensqualität zu präsentieren.

**Abbildung 10: Betreuungsquote der unter 3-Jährigen im regionalen Vergleich (in %, Stand: März 2013)**



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014



## 1.4. Stärken und Schwächen der Region Nordostniedersachsen

Stärken der Region	Schwächen der Region
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unternehmen mit überregionaler Bedeutung, insbesondere aus den Bereichen Automobilzulieferindustrie, Maschinenbau, Ernährungsindustrie, Logistik, Tourismus und Gesundheitswirtschaft</li> <li>- Insgesamt ausgewogener Branchenmix aus verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungssektor</li> <li>- Durch häufig eigentümergeführte KMU geprägte Unternehmenslandschaft</li> <li>- Überdurchschnittliche Zunahme der Exportquote der Industrie in den vergangenen Jahren</li> <li>- Eine in der Vergangenheit insgesamt stabile Einwohnerzahl; Viele Zuzüge insbesondere in den Landkreisen Harburg und Lüneburg</li> <li>- In der Mehrzahl der Landkreise und Städte des IHK-Bezirks geringere Arbeitslosigkeit als im Bundesdurchschnitt</li> <li>- Unterdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss</li> <li>- Vergleichsweise hohe Ausbildungsquote</li> <li>- Bildungslandschaft mit Universität, Fachhochschulen und Technologiezentrum der Handwerkskammer</li> <li>- Anstieg der Schüler mit Hochschulreife zwischen 2005 und 2012</li> <li>- Schnelle Erreichbarkeit von Metropolen per Pkw – insbesondere aus den Landkreisen Harburg, Lüneburg und Heidekreis.</li> <li>- Hohe Lebensqualität durch naturbezogenen Lebensraum mit einer Vielzahl touristischer Attraktionen</li> <li>- Als Lebensraum für Familien weist die Region zahlreiche Pluspunkte auf.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterdurchschnittliches Wertschöpfungswachstum von 25 % zwischen 2000 und 2012</li> <li>- Stetig abnehmende Geburtenzahl</li> <li>- Hohe Abwanderung der jungen Bevölkerung (18–25 Jahre)</li> <li>- Demografischer Wandel führt im ländlichen Raum zu einem deutlichen Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen und demzufolge zu einem verminderten Arbeitskräfteangebot</li> <li>- Unterdurchschnittlicher Anteil der Akademiker</li> <li>- Unterdurchschnittliche Arbeitsproduktivität (Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen)</li> <li>- Überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten</li> <li>- Signifikant negative Bevölkerungsprognose in den Landkreisen Lüchow-Dannenberg, Uelzen, Heidekreis und Celle</li> <li>- Von den ländlichen Gebieten aus sind Hamburg und Hannover per Pkw teilweise nur mit relativ langen Fahrzeiten zu erreichen</li> <li>- Defizite im ÖPNV insbesondere in den ländlichen Räumen der Region</li> <li>- Geringe Siedlungsdichte in Teilregionen; in der Folge eingeschränkte(s) kulturelles Angebot, Nah- und Grundversorgung</li> <li>- Defizite in der Kinderbetreuung: vor allem bezogen auf die Flexibilität und zeitliche Verfügbarkeit von Betreuung</li> <li>- Geringer Bekanntheitsgrad der Wirtschaftsregion Nordostniedersachsen; wenig ausdefiniertes Image der Region, sowohl in der Innen- als auch in der Außenwahrnehmung</li> </ul>

## 2. Der regionale Arbeitsmarkt heute und morgen

In den vergangenen zehn Jahren ist die Arbeitslosigkeit deutlich gesunken. Während im Jahr 2005 die Arbeitslosenquoten mit 11,7 Prozent im Bezirk der Agentur für Arbeit Celle, zu dem die Landkreise Celle und Heidekreis gehören, und 10,4 Prozent in Lüneburg-Uelzen mit den Landkreisen Harburg, Lüchow-Dannenberg, Harburg und Uelzen noch im zweistelligen Bereich lagen, verringerten sie sich bis 2014 auf 7,1 Prozent in Celle und auf 5,9 Prozent in Lüneburg-Uelzen. Die Arbeitslosigkeit in den einzelnen Landkreisen war unterschiedlich ausgeprägt und reichte von 4,7 Prozent im Landkreis Harburg bis 9,9 Prozent im ländlichen Lüchow-Dannenberg.

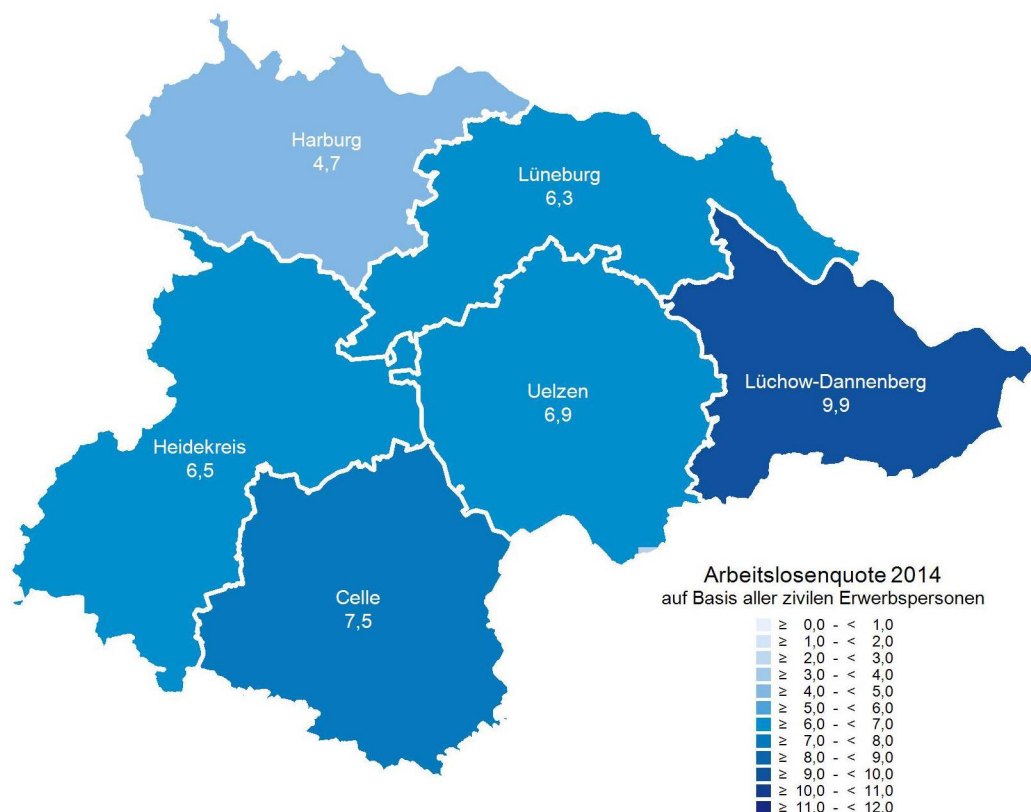


Abbildung 11: Durchschnittliche Arbeitslosenquote 2014 in den Landkreisen,

Quelle: Agentur für Arbeit

Gleichzeitig erhöhte sich in den Agenturbezirken Celle und Lüneburg-Uelzen die Fachkräftenachfrage. Das Verhältnis zwischen gemeldeten Arbeitsstellen für Fachkräfte und arbeitslosen Fachkräften verringerte sich. Im Jahr 2014 kamen im Agenturbezirk Celle auf ein gemeldetes Stellenangebot ab Fachkraftniveau 3,8 Arbeitslose, im Agenturbezirk Lüneburg-Uelzen lag die Relation bei 3,7 (Deutschland: 3,7; Niedersachsen: 3,5). Durchschnittlich war ein Stellenangebot auf dieser Qualifikationsebene deutlich länger als zwei Monate vakant, bis eine Besetzung erfolgen konnte. So lag die Vakanzzeit durchschnittlich in Celle bei 85 Tagen und in Lüneburg-Uelzen bei 106 Tagen (Deutschland: 81; Niedersachsen: 87).

Die Fachkräftengpässe erstrecken sich dabei nicht flächendeckend auf alle Branchen. Jedoch stellten sich Schwerpunkte in beiden Agenturbezirken heraus. Insbesondere für Fachkräfte in den Berufsgruppen „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“, „Maschinen- und

Fahrzeugtechnikberufe“, „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, sowie „Nichtmedizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe“, zu denen beispielsweise die Berufe in der Altenpflege gehören, kamen nicht einmal zwei qualifizierte Arbeitslose auf ein entsprechendes Stellenangebot und die Vakanzzeiten lagen deutlich über dem Durchschnitt.

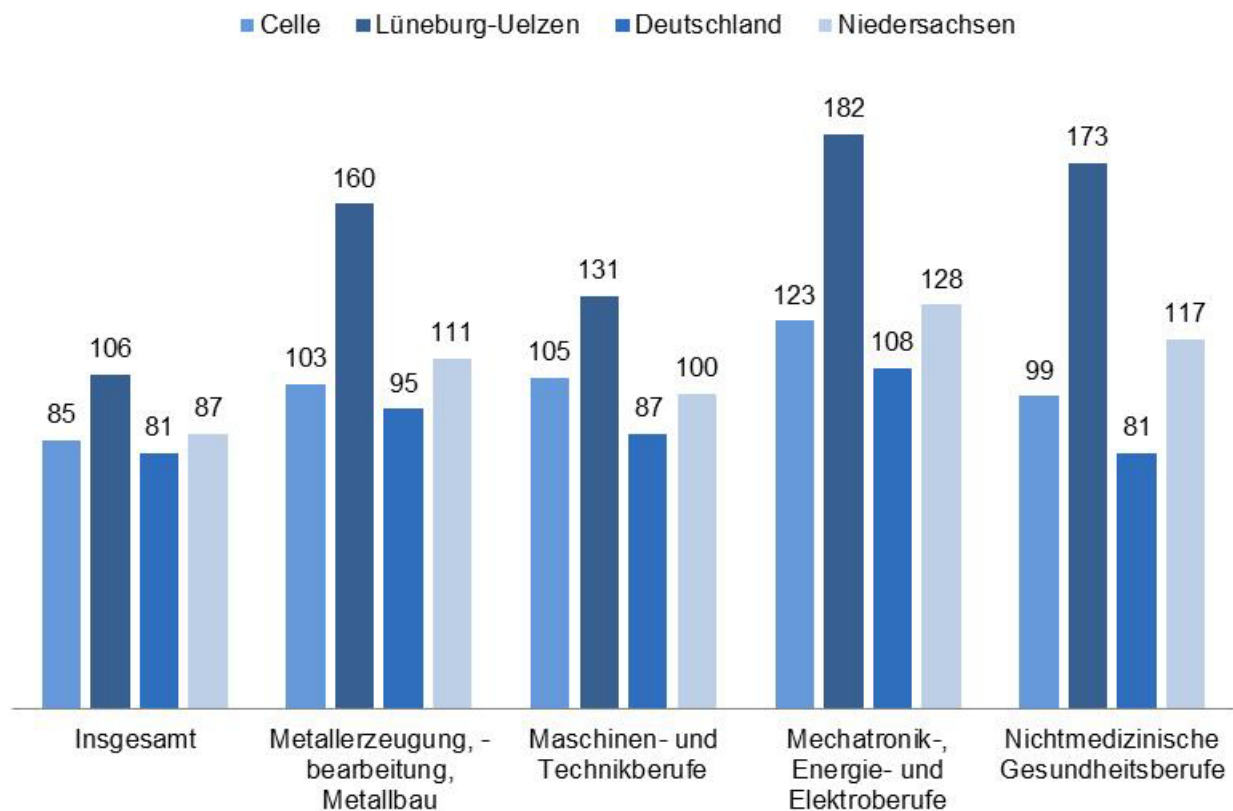


Abbildung 12: Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit für Stellenangebote auf Fachkräfteebene in Tagen, Quelle: Agentur für Arbeit

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahm in beiden Agenturbezirken zu. So waren im Juni 2014 genau 110.794 Einwohnerinnen und Einwohner des Bezirks Celle sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Binnen Jahresfrist erhöhte sich ihre Zahl um 2.044 Beschäftigte (1,9 Prozent). Im Agenturbezirk Lüneburg-Uelzen nahm im gleichen Zeitraum die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 4.678 Personen (2,4 Prozent) auf 202.538 Personen zu. Unternehmen stellten 98.446 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in der Region Celle und 148.867 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Bezirk Lüneburg-Uelzen. Die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze wuchs ebenfalls; in Celle um 1.399 Arbeitsplätze (1,4 Prozent) und in Lüneburg-Uelzen um 3.516 Arbeitsplätze (2,4 Prozent).

Für das Jahr 2015 gehen beide Agenturen von einer stabilen Beschäftigungssituation mit positivem Trend aus. Die Brancheneinschätzungen der Agenturen prognostizieren für den überwiegenden Teil der größten Wirtschaftsbereiche einen weiteren Ausbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und damit eine anhaltende Fachkräftenachfrage. Für den Bezirk Celle sind dies die Bereiche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit einer stabilen Beschäftigungssituation und die Bereiche Einzelhandel sowie Gesundheitswesen mit steigender Beschäftigungsprognose. Im Bezirk Lüneburg-Uelzen werden für

die drei größten Branchen, also dem Einzelhandel, dem Gesundheitswesen sowie dem Baugewerbe, zunehmende Beschäftigtenzahlen erwartet.

Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Folge wird bei einer Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 1,4 Prozent die Beschäftigung in beiden Agenturbezirken wachsen und die Arbeitslosigkeit sinken. Bei einem mittleren Wachstum wird die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in der Region Celle um 1,8 Prozent auf 100.300 Arbeitsplätze und in Lüneburg-Uelzen um 2,1 Prozent auf 149.100 Arbeitsplätze wachsen. Die Arbeitslosenzahlen werden sich unter gleichen Bedingungen in Celle um 0,9 Prozent auf 11.500 Arbeitslose und im Bereich Lüneburg-Uelzen um 2,9 Prozent auf 17.400 Arbeitslose verringern.

Im Jahr 2014 verließen im Agenturbezirk Celle 3.692 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen. Für das aktuelle Kalenderjahr wird eine abnehmende Zahl der Schulentlassenen prognostiziert; 3,5 Prozent weniger Jugendliche werden die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Für den Bezirk Lüneburg-Uelzen wird eine positive Prognose erstellt. Während im letzten Jahr 5.857 Jugendliche die Schulen verließen, werden es im Jahr 2015 genau 3,0 Prozent mehr sein. Langfristig betrachtet werden die Schülerzahlen und damit die Anzahl der Schulentlassenen abnehmen (vergl. Abbildung 2: „Prognose der Altersstruktur im IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg“).

Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellen verzeichnete einen positiven Trend. Im Berufsberatungsjahr 2013/2014<sup>4</sup> wurden den Arbeitsagenturen im Bereich Celle 2.133 Ausbildungsstellen gemeldet und damit 6,3 Prozent mehr als im vorherigen Berufsberatungsjahr. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen wurden 2.919 Ausbildungsstellen gemeldet - ein Plus von 2,1 Prozent. Trotz der rechnerischen Differenz zwischen potentiellen Auszubildenden und Ausbildungsstellen, die mit dem negativen strukturellen Pendlersaldo zusammenhängt, blieben am Ende des Berufsberatungsjahres Ausbildungsstellen unbesetzt. Im Celler Bezirk waren dies 198 Stellen. Die meisten unbesetzten Ausbildungsstellen waren Restaurantfachmann/frau (25 Stellen), Kaufmann/frau im Einzelhandel (19 Stellen), Koch/Köchin (15 Stellen), Verkäufer/in sowie Hotelfachmann/frau (jeweils zehn Stellen). Im Bereich Lüneburg-Uelzen wurden zum gleichen Zeitpunkt 187 unbesetzte Ausbildungsstellen registriert – die meisten für die Berufe Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk – Bäckerei (20 Stellen), Koch/Köchin (15 Stellen), Kaufmann/frau im Einzelhandel (15 Stellen), Bäcker/in sowie Restaurantfachmann/frau (jeweils zehn Stellen).

Ausgehend von der regionalen Einschätzung der Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung verfolgen die in der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen mitwirkenden Agenturen eine Strategie, die sich an den folgenden „Leitplanken“ orientiert:

**I. Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung managen:** direkte Einmündung in Ausbildung sicherstellen, Ausbildungsabbrüche vermeiden (Assistierte Ausbildung, Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH))

Arbeitslosigkeit vermeiden (nahtlose Vermittlung: Job-to-Job-Integrationen forcieren), eingetretene Erwerbslosigkeit verkürzen

---

<sup>4</sup> Das Berufsberatungsjahr beginnt jeweils am 1. Oktober und endet am 30. September des darauf folgenden Jahres.

**II. Ausgleich am Markt herstellen:** Beratung und Vermittlung stärken, neue Angebote für Marktkunden entwickeln, Bewerber mit komplexen Profillagen speziell betreuen (INGA – ganzheitlicher Integrationsansatz) - Stellenakquise bewerberorientiert ausrichten, Marktbeteiligung ausbauen

**III. Anpassung fördern:** Investitionen in abschlussorientierte Qualifizierungen auf hohem Niveau halten, „Spätstartern“ eine 2. Chance eröffnen; Weiterbildungs-, Qualifizierungs- und Arbeitsmarktberatung ausbauen, Fachkräfte sichern.

### 3. Die Handlungsfelder und Ziele der Allianz für Fachkräfte

Vor dem Hintergrund der in den Kapiteln 1 und 2 dargestellten Entwicklungen in Nordostniedersachsen haben sich die Partner der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen auf die nachfolgend beschriebenen Handlungsfelder verständigt, die in den nächsten Jahren gemeinschaftlich bearbeitet werden sollen. Für die Auswahl dieser Handlungsfelder waren die folgenden Leitlinien maßgeblich:

- Konzentration auf *wenige* Handlungsfelder mit einer *spürbaren Hebelwirkung* für das Thema Fachkräftesicherung in unserer Region
- Angabe von Interventionspunkten, die einen *tatsächlichen Handlungsansatz* für die Fachkräfteallianz liefern und einen *sichtbaren Nutzen* für Arbeitsuchende, Beschäftigte und Betriebe der Region generieren (können)
- Formulierung der Interventionspunkte so, dass
  - darunter *verschiedene (operative) Maßnahmen* möglich sind und unterschiedliche Kooperationspartner beteiligt werden können,
  - eine weitere Operationalisierung bei der konkreten Ausgestaltung der Aktionen möglich ist (*Was genau nehmen wir uns vor? Woran soll das Ergebnis gemessen werden?*)

#### 3.1. Ausbildung: Talente entdecken, Potenziale ausschöpfen

Ein ganz wesentliches Handlungsfeld für die Region Nordostniedersachsen ist es, mehr junge Menschen für die Berufsausbildung zu gewinnen. Durch ein frühzeitiges und praxisnahes Kennenlernen von Unternehmen, Bildungswegen und Berufsbildern können Ausbildungsabbrüche und falsche Bildungsentscheidungen verhindert werden. Gleichzeitig besteht die Chance, junge Menschen an die Region und die hier ansässigen Betriebe zu binden.

##### Strategische Ziele:

- Frühzeitige und systematische Heranführung von jungen Menschen an das Arbeits- und Berufsleben
- Steigerung der Attraktivität und bessere Vermarktung der beruflichen Ausbildung
- Erschließung neuer Zielgruppen für Ausbildung

##### Interventionspunkt(e):

- Stärkung der Ausbildungsaktivitäten von Betrieben
- Erhöhung der Aufmerksamkeit und Verbesserung des Images für Berufsbilder, insbesondere für Berufe mit einem hohen Fachkräftebedarf
- Erhöhung der Aufmerksamkeit für mittelständische Betriebe als Ausbildungs- und Arbeitgeber
- frühe, systematische Stärkung der Ausbildungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen
- bessere Heranführung von Schülern an die sog. MINT-Berufe

- bessere Befähigung von jungen Menschen zu einer den eigenen Stärken und Schwächen entsprechenden Berufs-/Studienwahl sowie bessere Unterstützung/Begleitung beim Übergang von der Schule in den Beruf
- Intensivierung und qualitative Verbesserung der Kooperation von Schulen und Unternehmen
- Gewinnung neuer Zielgruppen („stille Reserven“) für die duale Berufsausbildung (zum Beispiel Studienabbrecher, junge Mütter, benachteiligte Jugendliche, Migranten)
- Bessere Positionierung der dualen Berufsausbildung, unter anderem als Baustein zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung
- Bessere und zielgruppengerechtere Vermarktung dualer Karrierewege bei Schülern und Unternehmen
- Verbesserung der Beratung kleiner Unternehmen zur Gewinnung von Auszubildenden und zur Gestaltung attraktiver und qualitativ guter Ausbildung
- Schaffung von ergänzenden Qualifizierungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für Prüfer und Ausbilder zur Steigerung der Ausbildungsqualität
- Verbesserung der Bewerberauswahl in den Betrieben

### **3.2. Weiterbildung: Personal entwickeln und Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren**

Standen bis vor wenigen Jahren die Bewerberinnen und Bewerber im Wettbewerb um einen Arbeitsplatz, konkurrieren heute die Unternehmen um die besten Köpfe. In einer wissensbasierten Ökonomie sind fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schlüssel für unternehmerischen Erfolg. Steigende Anforderungen an die Qualifikation durch Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, technologische Innovationen und die wachsende Bedeutung von Wissen im Arbeitsalltag machen das Thema lebenslanges Lernen zu einem wichtigen Handlungsfeld der Allianz für Fachkräfte.

#### Strategische Ziele:

- Gestaltung attraktiver Karrierewege in der Region
- Förderung des lebenslangen Lernens durch gute und zielgruppenorientierte Angebote
- Unterstützung insbesondere kleiner Unternehmen bei der Personalentwicklung

Interventionspunkt(e):

- Systematische Analyse der Bildungsmöglichkeiten für ein lebenslanges Lernen
- Verbesserung der berufsbegleitenden Aufstiegsqualifizierung zur Schaffung attraktiver und bedarfsgerechter Karrierewege
- Entwicklung von besonderen Qualifizierungskonzepten für lernentwöhnte Mitarbeiter und Berufsrückkehrer
- Entwicklung von Qualifizierungs- und Integrationsmodellen für ausländische Fachkräfte (und junge Menschen mit Migrationshintergrund)

### **3.3. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit: Arbeitsplätze zukunftsgerecht gestalten und Gesundheit fördern**

Führungskultur, Generation Y, Work-Life-Balance, alternde Belegschaften, „war for talents“, Allgemeines Gleichstellungsgesetz ... Diese Schlagworte zeigen die Bandbreite der Herausforderungen auf, mit der sich Unternehmer und Personalverantwortliche heute konfrontiert sehen. Um den komplexen Anforderungen gerecht zu werden, sind unterschiedliche Kompetenzen und ein vielseitiges Know-how nötig. Strategischer Personalentwicklung, Personalmarketing, Teamentwicklung, Diversity sowie generell Unternehmenskultur kommen dabei ganz besondere Bedeutung zu. Denn die demografische Entwicklung führt mehr und mehr dazu, dass nicht mehr ein Unternehmen die bestgeeignete Fachkraft sucht, sondern das Talent den bestmöglichen Arbeitgeber. Unternehmen müssen vor diesem Hintergrund neue Rekrutierungswege erschließen und beschreiten.

Aber auch auf dem Themenfeld „gesunde Arbeit in gesunden Organisationen“ besteht Handlungsbedarf. Hier ist es das Ziel, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu fördern und zu erhalten. Ältere Beschäftigte sind häufig zuverlässiger, qualitätsbewusster und sozial kompetenter, zudem stellen sie wichtige Wissensträger dar. Darüber hinaus erhöht Alter auch nicht zwangsläufig das Krankheitsrisiko, sondern erst dann, wenn Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterlassen werden.

#### Strategische Ziele:

- ➔ Unterstützung der Unternehmen bei der Gestaltung zukunftsorientierter Arbeitsplätze und Unternehmensstrukturen
- ➔ Bessere Förderung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit alternder Fachkräfte



Interventionspunkt(e):

- Sensibilisierung und Vernetzung von Unternehmen zur Verbesserung der Führungs- und Personalarbeit, um Potenziale von Mitarbeitern zu erkennen, nutzbar zu machen und langfristig zu erhalten
- moderne und zukunftsorientierte Arbeitsplatzgestaltungen und Arbeitsorganisationsformen in der Region schaffen und/oder als Best Practice sichtbar machen
- Förderung des Wissensstandes, der Vernetzung und der Kooperation von Unternehmen bei Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Verbesserung der Information und Beratung der Betriebe über altersgerechtes Arbeiten und Lernen
- Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für ältere Mitarbeiter
- Gezielter Breitbandausbau im ländlichen Raum und Schaffung von Coworking-Strukturen, um moderne Arbeitsformen zu ermöglichen und zu schaffen

### **3.4. Familienfreundlichkeit: Frauenerwerbstätigkeit ausbauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von einem weichen zu einem harten Standortfaktor im regionalen Wettbewerb um Fachkräfte geworden. Sie wird regelmäßig in Bewerbungsgesprächen thematisiert. Die alleinige Erfüllung von gesetzlichen Vorgaben und Betreuungsstandards reicht vor diesem Hintergrund nicht mehr aus, will eine Region als familienfreundlich wahrgenommen werden. Um für Familien attraktiv zu sein, müssen Unternehmen und Kommunen an einem Strang ziehen. Gerade Nordostniedersachsen mit seiner landschaftlich und touristisch attraktiven Lage zwischen drei Metropolen hat in diesem Handlungsfeld besondere Profilierungschancen, die es konsequent zu nutzen gilt. Denn die doppelte Berufstätigkeit von Paaren entlastet den Arbeitsmarkt heute, ihre Kinder tun es morgen.

Strategisches Ziel:

- ➔ Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Region und der Work-Life-Balance ihrer Einwohner
- ➔ Erhöhung der Frauenerwerbsquote bei gleichzeitiger Verringerung der Teilzeitquote

Interventionspunkt(e):

- weitere Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf
- Aktive Unterstützung von KMU bei der Identifizierung, Umsetzung und Vermarktung familienfreundlicher Maßnahmen
- Vernetzung von Unternehmen zum Thema familienfreundliche Personalpolitik und Work-Life-Balance
- Vernetzung und Zusammenarbeit von Landkreisen, Kommunen und Unternehmen zum Thema familienfreundliche Standortpolitik
- Ausbau von Angeboten der Ganztagsbetreuung über alle Erziehungsphasen hinweg (unter Berücksichtigung betrieblicher Unterstützungsmöglichkeiten)

- Positionierung und konsequente Vermarktung der Region als familienfreundlicher Standort für Leben und Arbeiten
- Qualifizierung von Müttern und Vätern in Erziehungszeiten voranbringen (z.B. Teillehrerbildung, besondere Studienmodelle)

### **3.5. Fachkräfterekrutierung: Gezielt Fachkräfte aus Deutschland und dem Ausland gewinnen**

Wie in Kapitel 2 dargestellt, wird die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in den meisten Landkreisen Nordostniedersachsens bis 2031 um über 20 Prozent zurückgehen. Betrachtet man die Erwerbsfähigen bis 50, aus denen die regionalen Unternehmen heute vor allem rekrutieren, so sind Rückgänge von mindestens einem Drittel zu erwarten. Schon jetzt sind in einzelnen Branchen erste Anzeichen dieser Entwicklung spürbar. Daher sind die proaktive Anwerbung von jungen Menschen aus dem In- und Ausland und die bessere Bindung von Talenten an die Region wesentliche Handlungsfelder der Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsens. Auch die Potenziale, die sich aus dem vermehrten Zuzug von Flüchtlingen ergeben, müssen als Mosaikstein für die regionale Fachkräftesicherung genutzt werden.

#### Strategische Ziele:

- Erleichterung der Rekrutierung von Fachkräften für mittelständische Unternehmen der Region
- Überregionale Vermarktung Nordostniedersachsens als attraktiven Arbeits- und Wohnstandort

#### Interventionspunkt(e):

- landkreisübergreifende und bessere Vermarktung der Region als attraktiven Standort für Leben und Arbeit
- Studierende regionaler Hochschulen an die Region binden (Praktika, Praxisprojekte)
- Regionale Unternehmen bei in- und ausländischen Studierenden bekannt machen (Karrieremessen, Matchingveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen)
- attraktive Darstellung der regionalen Unternehmenslandschaft
- Studierende regionaler Hochschulen an die Region binden (Praktika, Kenntnis der örtlichen Unternehmen)
- Entwicklung und Nutzung neuer Rekrutierungswege, um in Zeiten des Fachkräftemangels auf sich ändernde Suchmuster junger Menschen adäquat zu reagieren
- Rekrutierungskooperationen von Unternehmen voranbringen
- Fachkräfte für die Region zurückgewinnen (Ansprechstelle für Rückkehrer)
- Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und des Fachkräftemarketings, insbesondere bei KMU, Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen
- Mobilisierung stiller Fachkräftereserven und bessere Ansprache der spezifischen Zielgruppen (zum Beispiel Frauen, Migrantinnen, junge Arbeitslose)
- Förderung einer strategischen und demografiefesten Personalplanung in KMU

- Verstärkung des internationalen Recruitings: Förderung und Ausbau nationaler und internationaler Netzwerke und Kooperationen, Referenzprojekte für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte schaffen und/oder sichtbar machen
- schnelle Integration und Bindung ausländischer Fachkräfte und Schaffung von Willkommenskultur und Willkommensdienstleistungen (z.B. durch berufsbezogene Sprachkurse, Fortbildungsangebote für die Bewältigung des Lebensalltags, Begleitung bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen)

### **3.6. Fachkräftebindung: Qualität und Attraktivität der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sicherstellen und ausbauen**

Der Wettbewerb um gute Fachkräfte wird in den nächsten Jahren zunehmen. Der ländliche Raum Nordostniedersachsens wird durch die demografische Entwicklung besonders betroffen sein und es gleichzeitig schwerer haben als Großstädte, junge Fachkräfte zu rekrutieren. Die Bindung von Auszubildenden und von Fachkräften wird vor diesem Hintergrund im zunehmenden Maß zu einem wichtigen Erfolgskriterium für die regionalen Unternehmen. Stabile Arbeitsverhältnisse, gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Arbeitgeberattraktivität sind vor diesem Hintergrund ein wichtiger Schlüssel zur Fachkräftesicherung.

#### Strategische Ziele:

- ➔ Sicherung der Ausbildungsqualität
- ➔ Förderung attraktiver Arbeitsbedingungen in den regionalen Unternehmen

#### Interventionspunkt(e):

- Sensibilisierung von Unternehmen für ausgewählte Faktoren der Arbeitgeberattraktivität (u.a. tarifliche/angemessene Bezahlung, Wertschätzung, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Karriereprogramme)
- Unterstützung insbesondere kleiner Unternehmen bei der Steigerung und Vermarktung von Arbeitgeberattraktivität
- Sensibilisierung von Unternehmen für die Bedeutung von Unternehmenskultur und deren positive Bestimmungsfaktoren:
  - Frauen in Führungspositionen
  - ausgewogene Work-Life-Balance
  - gute Ausbildungsbedingungen
  - Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote
  - Angebote betrieblicher Altersvorsorge
  - betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Vernetzung von Unternehmen zu Fragen der Führung, Personalentwicklung und Unternehmenskultur (Lern- und Austauschnetzwerke)

## 4. Beispielhafte bestehende und geplante Aktivitäten der Allianzpartner in den Handlungsfeldern

Die nachfolgenden bestehenden Aktivitäten der 14 Partner in den 6 Handlungsfeldern der Allianz für Fachkräfte stellen Beispiele dar, die lediglich den bisherigen Aktionsradius der Allianz für Fachkräfte illustrieren sollen. Auch die Listung der geplanten Aktivitäten ist als nicht abschließend zu betrachten. Weitere Projektideen werden durch die Allianzpartner bereits bearbeitet oder befinden sich konkret in Vorbereitung.

### 4.1. Ausbildung: Talente entdecken, Potenziale ausschöpfen

#### 4.1.1. Bestehende Aktivitäten

- **IHK-Initiative Ausbildungsbotschafter:**  
Die IHK Lüneburg-Wolfsburg setzt seit zwei Jahren Ausbildungsbotschafter ein, um die Berufsorientierung zu verbessern und junge Menschen für eine Berufsausbildung zu gewinnen. Auszubildende im zweiten und dritten Lehrjahr aus regionalen Betrieben werden nach einer dafür qualifizierenden Maßnahme in allgemeinbildende Schulen geschickt, um dort ihre Ausbildungsberufe und ihre betriebliche Tätigkeit vorzustellen.  
[www.ihk-lueneburg.de/ausbildungsbotschafter](http://www.ihk-lueneburg.de/ausbildungsbotschafter)
- **Zukunftswerkstatt im Landkreis Harburg**  
Die Zukunftswerkstatt in Buchholz wurde auf Initiative des Landkreises Harburg mit Unterstützung zahlreicher Sponsoren aus der Wirtschaft realisiert, um junge Menschen für die MINT-Berufe zu gewinnen. Schüler aller Schulformen werden in der Zukunftswerkstatt in sehr praxisnahen Kursen für Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik begeistert.  
[www.zukunftswerkstatt-buchholz.de](http://www.zukunftswerkstatt-buchholz.de)
- **Talentschmiede der Süderelbe AG und des Landkreises Harburg**  
ESF-Förderprogramm zur Verbesserung der Ausbildungschancen schwächerer, benachteiligter Schüler. In gemeinsamer Verantwortung wird eine Berufsorientierung durch eine abgestimmte, systematische Einbindung regionaler Akteure und eines übergreifenden Teilnehmermanagements in einem Pilotversuch entwickelt und trägt damit zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen bei.
- **Projekt „Partners in Leadership“ des Arbeitgeberverbandes**  
Der Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen führt 2015 zum zweiten Mal das Programm „Partners in Leadership“ durch. Schulleiter und Führungskräfte aus Unternehmen tauschen sich über Fragen der Personalentwicklung, der Führung, des Personalmanagements und des Veränderungsmanagements aus. Schule und Wirtschaft rücken zusammen.  
[www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/partners-in-leadership](http://www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/partners-in-leadership)

- **Projekt Teilqualifikation von IHK und Arbeitsagentur**  
Arbeitslosen über 25Jährigen ohne beruflichen Abschluss mit multiblen vermittlungshemmenden Merkmalen werden Teilqualifikationsangebote in Logistik- und Einzelhandelsberufen auf Basis von BiBB-/IFLAS-Ausbildungsbausteinen vermittelt. Ziel ist, diese an Beschäftigung und Ausbildung heranzuführen.
- **Gewinnung von Studienabbrechern für Berufsausbildung**  
Mit Unterstützung der Hochschulen und der regionalen Arbeitsagenturen versuchen der Arbeitgeberverband, die Handwerkskammer und die IHK, regional und überregional Studienabbrecher für die Region zu gewinnen. Diese vor kurzem gestarteten Aktivitäten setzen auf gemeinsame zielgruppengerechte Werbematerialien und geeignete Online-Werbung

#### 4.1.2. Geplante Aktivitäten

- **neue Form der Vorbereitung auf die duale Berufsausbildung (IHK, Berufsschulen)**  
Junge Leute, die bisher über mehrere Jahre im Übergangssystem zwischen Schule und Berufsleben verweilen, sollen mit einer stark praxisorientierten neuen Form der Berufsvorbereitungs- oder Fachschulklasse möglichst rasch einer zukunftsorientierten dualen Berufsausbildung zugeführt werden. Pilotklassen sind für die BBS I Uelzen und die BBS II Gifhorn geplant.
- **Wirtschaft und Schule als Partner: Servicestelle zur Initiierung und dauerhaften Begleitung von Schulpatenschaften (IHK)**  
Als Ergänzung der erfolgreichen Aktivitäten des Arbeitgeberverbandes im Bereich Schule-Wirtschaft soll bei der IHK eine „Servicestelle Schule-Wirtschaft“ eingerichtet werden, die als Ansprechpartner für Schulen und Unternehmen dient und diese bei der Anbahnung und Durchführung von Schulpatenschaften aktiv unterstützt. Neben Vermittlung und Beratung steht die Hilfestellung bei der sinnvollen Durchführung von Partnerschaften im Vordergrund.
- **„iGAZ“ Lüneburger Heide (Heidekreis)**  
Um marktbenachteiligten Menschen eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen und die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren, soll ein integratives Ausbildungszentrum Hotel/Gastronomie geschaffen werden. Das Projekt legt seinen Schwerpunkt bewusst auf die für die Lüneburger Heide wichtige Tourismusbranche, die heute schon unter deutlich spürbarem Nachwuchsmangel leidet. Die Realisierbarkeit hängt aktuell stark an den möglichen Fördermitteln.
- **Frühe, systematische Hinführung an die Ausbildung (IHK mit Partnern)**  
Im Rahmen dieses Projekts sollen Best-Practice-Beispiele in der Berufsorientierung entlang der Bildungskette identifiziert, ausgewählt, standardisiert und multipliziert werden (unter Einbeziehung vor- und grundschulischer Projekte). Ziel ist die Sicherung der Ausbildungsfähigkeit und der Berufswahlkompetenz junger Menschen durch eine frühzeitige praxisbezogene und systematische Berufsorientierung.

- **Initiative zur Einrichtung Jugendberufsagenturen (Arbeitsagenturen Lüneburg-Uelzen und Celle)**

Die Agentur für Arbeit Lüneburg Uelzen plant gemeinsam mit den Jobcentern und Kommunen in den Landkreisen Lüchow, Uelzen und Lüneburg die Einrichtung von Jugendberufsagenturen. Ziel der Jugendberufsagentur ist es, die Aufgaben und Ressourcen für die Arbeit mit Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf miteinander zu verknüpfen, eine einheitliche Anlaufstelle zu schaffen und somit die unterschiedlichen Leistungen der Sozialleistungsträger/ Kooperationspartner wirksamer zu bündeln.

#### **4.2. Weiterbildung: Personal entwickeln und Fachkräfte bedarfsgerecht qualifizieren**

##### **4.2.1. Bestehende Aktivitäten**

- **Berufsakademie Lüneburg**

Die Berufsakademie Lüneburg wird durch IHK, Handwerkskammer sowie Stadt- und Landkreis Lüneburg getragen. Die Partner realisieren seit über 20 Jahren ein kombiniertes Ausbildungs- und Studienangebot für Hochschulzugangsberechtigte. Das Angebot wurde in den letzten Jahren quantitativ und qualitativ erweitert  
[www.vwa-lueneburg.de](http://www.vwa-lueneburg.de)

- **Projekt Spätstarter**

IHK und Arbeitsagenturen versuchen, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss über Umschulungen in eine Anschlussbeschäftigung zu bringen.

- **Leuphana Professional School**

Die Professional School der Leuphana Universität Lüneburg qualifiziert – weitest möglich in Zusammenarbeit mit Unternehmen bzw. Praxispartnern – regionale und überregionale Fach- und Führungskräfte mit akademischen Studien- und Weiterbildungsprogrammen, die gezielt auf aktuelle und zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sind. Die berufsbegleitenden Master- und Bachelorstudiengänge fokussieren auf zukunftsrelevante Schlüsselbranchen wie Wirtschaft und Recht, Gesundheits- und Sozialwesen, sowie Ingenieurberufe.

##### **4.2.2. Geplante Aktivitäten**

- **Ausbau duale Studiengänge (IHK mit Partnern)**

Der Bedarf für neue duale Studiengänge in der Region soll durch Befragungen von Unternehmen ermittelt und quantifiziert werden. Ziel ist es, in der Folge attraktive Bildungsmöglichkeiten mit beruflichen Perspektiven zu schaffen, um Bildungsabwanderung zu verhindern und junge Menschen in der Region zu halten.

### **4.3. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit: Arbeitsplätze zukunftsgerecht gestalten und Gesundheit fördern**

#### **4.3.1. Bestehende Aktivitäten**

- **Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement**  
IHK und Arbeitgeberverband betreuen in Lüneburg gemeinsam einen Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement, in dem sich regionale Unternehmensverantwortliche zu BGM-Maßnahmen austauschen und voneinander lernen.
- **Lüneburger Gesundheitstag**  
Der Lüneburger Gesundheitstag ist eine gemeinsame Aktivität von IHK, Arbeitgeberverband, Handwerkskammer, Leuphana-Universität und des Überbetrieblichen Verbundes Frau und Wirtschaft Lüneburg. Unternehmensvertreter erhalten an einem Thementag in mehreren Workshops Einblick in verschiedene Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

#### **4.3.2. Geplante Aktivitäten**

- **Netzwerk „Unternehmen Gesundheit“ (IHK und Arbeitgeberverband)**  
Ziel des Projekts ist es, das betriebliche Gesundheitsmanagement in der gesamten Region durch die Initiierung sinnvoller Kooperationen voranzubringen. Im Netzwerk werden Erfahrungen und Informationen ausgetauscht, bestehende Gesundheitsdienstleistungen vorgestellt und neue entwickelt. Darüber hinaus werden Kooperationsmodelle im Hinblick auf betriebliches Gesundheitsmanagement thematisiert und gemeinsame Gesundheitstage durchgeführt.

### **4.4. Familienfreundlichkeit: Frauenerwerbstätigkeit ausbauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen**

#### **4.4.1. Bestehende Aktivitäten**

- **Familienfreundlichkeitssiegel für Unternehmen (FaMi-Siegel):**  
Das FaMi-Siegel ist eine Gemeinschaftsinitiative der Allianzpartner in Trägerschaft des Überbetrieblichen Verbundes Frau und Wirtschaft in Lüneburg. Unternehmen erhalten die Möglichkeit, ihre familienfreundlichen Maßnahmen von den Partnern der Initiative auf der Grundlage eines Fragebogens evaluieren zu lassen. Nach einem oder mehreren Vor-Ort-Gesprächen wird bei Erreichen einer Mindestpunktzahl das Familienfreundlichkeitssiegel für 3 Jahre erteilt. Mittlerweile haben 140 Unternehmen in der Region das Siegel erhalten.  
[www.famisiegel.de](http://www.famisiegel.de)

#### **4.4.2. Geplante Aktivitäten**

- **Servicestelle „Beruf und Familie“ für Betriebe (Überbetriebliche Verbände, IHK)**  
Die Servicestelle „Beruf und Familie“ ist eine Beratungs- und Vermittlungseinrichtung für Unternehmen und deren Mitarbeiter/-innen. Sie berät Arbeitnehmer der teilnehmenden Betriebe zu Fragen der Pflege sowie der Kinder- und Notfallbetreuung. Dar-

über hinaus vermittelt sie geeignete Services „rund um die Familie“ und trägt damit zur Weiterentwicklung solcher Dienstleistungen in der Region bei. Ergänzend berät der Familienservice Unternehmen hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit und leistet Hilfestellung beim Aufbau betrieblich unterstützter Kinderbetreuung.

- **Netzwerk „Familienfreundliche Region“ (IHK, Landkreise)**  
Über einen kontinuierlichen Lernprozess fördert das Netzwerk der Kommunen und Landkreise mittels Erfahrungsaustausch, Best-Practice-Erweiterung und die Bildung kommunen- und landkreisübergreifender Kooperationen die Familienfreundlichkeit der Region und ihre Vermarktung.

#### **4.5. Fachkräfterekrutierung: Gezielt Fachkräfte aus Deutschland und dem Ausland gewinnen**

##### **4.5.1. Bestehende Aktivitäten**

- **Initiative „Das Beste finden“ der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für Stadt und Landkreis Lüneburg**  
Im Rahmen der Initiative werden Imagefilme für den Landkreis Lüneburg und für hier ansässige Unternehmen produziert, um Fachkräfte für die regionale Wirtschaft zu begeistern. Die Filme werden auf den Seiten der teilnehmenden Unternehmen und auf mehreren Regional-Homepages eingestellt.
- **„Grüne Werkstatt“ im Landkreis Lüchow-Dannenberg**  
Seit einigen Jahren gelingt es dem Landkreis Lüchow-Dannenberg durch das Projekt „Grüne Werkstatt“ erfolgreich Designstudenten in Projekte mit regionalen Unternehmen zu involvieren. Ziel ist es, einerseits Studienabsolventen aus dem Kreativbereich für angestellte oder freiberufliche Tätigkeiten in der Region zu gewinnen, andererseits lokale Unternehmen mit Blick auf die Möglichkeiten der Kreativwirtschaft zu inspirieren.  
[www.gruene-werkstatt-wendland.de](http://www.gruene-werkstatt-wendland.de)
- **Niedersächsisches Zentrum für internationale Berufsbildung (NieZiB) bei der Handwerkskammer**  
Mit dem NieZiB in Lüneburg unterstützt die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade dabei, Auslandserfahrungen durch Berufspraktika zu erwerben. Ziel ist es, durch eine Erhöhung der Mobilität von Lehrlingen, aber auch von Gesellen und Ausbildern/Meistern, die fachliche, soziale, sprachliche und interkulturelle Kompetenz der Arbeitnehmer und Betriebe im Handwerk zu stärken. Durch die Ermöglichung von Auslandspraktika können die Handwerksunternehmen der Region ihre Arbeitgeberattraktivität steigern.  
[www.niezib.de/](http://www.niezib.de/)
- **Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge**  
Seit einigen Jahren unterstützt und berät ein Projekt im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen in der Region bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, zeigt



berufliche Perspektiven auf und verbessert die Chancen für eine Beschäftigung. Darüber hinaus helfen die beteiligten Projektpartner aus Wirtschaft und Niedersächsischem Flüchtlingsrat zusammen mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben bei der Vermittlung berufsbezogener Sprachförderung und Fragen der Kompetenzfeststellung, Beschäftigungserlaubnis oder interkulturellen Kompetenz Dritter. Folgeprojekte für die Übergangsregion Lüneburg sind beantragt.

- **Arbeitgeberinitiative Uelzen**

Der Landkreis Uelzen ist eins von achtzehn Mitgliedern eines Netzwerkes großer Arbeitgeber (mehr als 80 Mitarbeiter) in der Stadt Uelzen. Unter dem Motto „Uelzen überzeugt“ werden diverse Projekte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (Kooperation mit Schulen und Hochschulen, Gesundheitsmanagement, Standortwerbung, Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeber, Ausbildungsmessen, Willkommenspaket) realisiert.

[www.arbeitgeberinitiative-uelzen.de](http://www.arbeitgeberinitiative-uelzen.de)

- **Leuphana Career-Service**

Der Career Service der Leuphana Universität Lüneburg bietet ein umfassendes Angebot zur Vernetzung deutscher und internationaler Studierender mit dem regionalen Arbeitsmarkt. Er ermöglicht regionalen Unternehmen sich Studierenden und Absolventen z.B. durch Karrieremessen, Praktikumsangeboten oder Matching-Events vorzustellen.

#### 4.5.2. Geplante Aktivitäten

- **Fachkräfteportal (IHK, Landkreise)**

Das Fachkräfteportal soll als zentrale landkreisübergreifende Internetplattform auf attraktive Weise einen Überblick über regionale Unternehmen und Karrieremöglichkeiten schaffen und gleichzeitig die Vorzüge der Region in den Bereichen Freizeit, Bildung und Familie herausstellen mit dem Ziel, Fachkräfte für die Region zu gewinnen.

- **Welcome Service Center (Landkreise mit IHK-Unterstützung)**

Die WSC informieren, beraten und begleiten zuziehende in- und ausländische Fachkräfte bei ihrem Einstieg in die Region. Zunächst werden mindestens zwei WSC-Projekte realisiert, die dann in einem weiteren Schritt als Vorbild für Folgeeinrichtungen in der gesamten Region dienen sollen. Ein WSC wird aktuell für Wolfsburg projektiert, für das zweite wird zurzeit noch ein geeigneter Standort gesucht.

- **IHK-Beratungsstelle für Unternehmen zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte (IHK)**

Bei der IHK wird eine Beratungsstelle geschaffen, die Unternehmen für die Notwendigkeit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte sensibilisiert und für entsprechende Vorhaben Lösungsvorschläge, Rat, Begleitung und Vermittlung anbietet. Die Beratungsstelle wird ergänzend Auslandsnetzwerke auf- und ausbauen, die bei der Rekrutierung helfen. Ziel ist es, in enger Verbindung mit dem Projekt „Welcome Service Center“ mehr ausländische Fachkräfte in die Region zu holen und hier zu halten.

- **Regionaler Mitarbeiterpool Fach- und Führungskräfte (IHK mit Partnern)**  
Um Fach- und Führungskräfte an den IHK-Bezirk Lüneburg-Wolfsburg zu binden, wird ein regionaler Talentepool aufgebaut. Dieser ermöglicht es Unternehmen und anderen Teilnehmern, qualifizierte Bewerber, die nicht eingestellt werden konnten, Partner zuziehender Fachkräfte oder Rückkehrer innerhalb eines Unternehmensnetzwerks weiterzuempfehlen. Ziel ist es, das Potenzial von Fachkräften, die an einer Tätigkeit in der Region interessiert sind, optimal auszuschöpfen.

#### 4.6. **Fachkräftebindung: Qualität und Attraktivität der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sicherstellen und ausbauen**

##### 4.6.2. **Geplante Aktivitäten**

- **Vernetzung und Qualifizierung von Ausbildern und Prüfern (IHK)**  
Ziel dieses Projekts ist es, die Attraktivität betrieblicher Ausbildung zu steigern. Dafür werden durch die IHK drei Bausteine konzipiert:
  - a) Einrichtung von regionalen Ausbildernetzwerken zum Erfahrungsaustausch und zur Know-how-Vermittlung
  - b) Verstärkung der Prüferqualifizierung
  - c) Bündelung von Qualifizierungsangeboten für Ausbilder und Schaffung von Transparenz durch Einstellung derselben in bestehende Datenbanken

Kurzfristig kann dadurch die Vernetzung und Qualifizierung von Ausbildern und Prüfern bedarfsgerecht ausgebaut werden. Langfristig soll die duale Berufsausbildung attraktiver gemacht und die Ausbildungsqualität insgesamt gesteigert werden.
- **Lern- und Austauschnetzwerk für Unternehmer und Führungskräfte (IHK, Arbeitgeberverband)**  
Ein gemeinsames Interesse an aktuellen Themen der Führung und Personalentwicklung verbindet die Teilnehmer an diesem Netzwerk für Unternehmer und Personalverantwortliche. Neben dem Erfahrungs- und Wissensaustausch zu den Themen Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung und Arbeitsplatzgestaltung werden im Rahmen des Projekts externe Vorträge und regionale Vernetzungsveranstaltungen angeboten.
- **Beratung mobil Beschäftigter (DGB)**  
Temporäre Arbeitsmigranten, die im Zuge der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit in die Region kommen stellen ein bedeutsames Fachkräftereservier diverser Branchen dar. Neben sprachlichen Barrieren verfügen diese mobil Beschäftigten oftmals nur über geringe Kenntnisse hiesiger Arbeitsrechte und -pflichten. Eine regionale Einheit des niedersächsischen Beratungsnetzwerks für mobil Beschäftigte kann dazu beitragen Lohndumping oder einen Wettbewerb auf Kosten von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu verhindern und die Attraktivität der Region als Arbeitsort zu steigern.