

1. Angaben zur Regionalen Fachkräftestrategie

1.1 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

Vom demografischen Wandel ist die Wachstumsregion Ems-Achse in besonderer Weise betroffen: denn hier treffen sinkende Mitarbeiterpotenziale auf ein überdurchschnittliches Stellenwachstum. Die gemeinsam von der Agentur für Arbeit und der Ems-Achse initiierte Beschäftigungsprojektion¹ prognostiziert bis zum Jahr 2025 einen Beschäftigungszuwachs von etwas mehr als 3 Prozent (+12.000 sozialversicherungspflichtige Stellen gegenüber 2008). Diese Entwicklung liegt deutlich über den entsprechenden Erwartungen für die Anzahl der Arbeitnehmer in Deutschland insgesamt. Besonders dynamisch verhält sich diese Entwicklung in den regionalen Wachstumsbranchen Agrar- und Ernährungswirtschaft, Automotive, Bauwirtschaft, Energiewirtschaft, Informatik, Kunststoff, Logistik, Maritime Verbundwirtschaft, Metall- und Maschinenbau und Tourismus. Demgegenüber erwartet die Raumordnungsprognose für die Region Ems-Achse trotz vergleichsweise günstiger demografischer Strukturen einen deutlichen Rückgang der Bevölkerung im Alter von 20 bis 60 Jahren (-24.000 im Zeitraum von 2008 bis 2025). Auch wenn der Rückgang weniger dramatisch ausfällt als in vielen anderen Regionen Deutschlands, unterstreicht der Vergleich dieser Entwicklung mit dem erwarteten Anstieg der Arbeitskräftenachfrage die Gefahr eines Fachkräftemangels in der Region.

Neben der regional leicht unterschiedlichen demografischen Entwicklung und Bildungsbeteiligung führen vor allem die vorherrschenden Wirtschaftsstrukturen in der Ems-Achse-Region zu unterschiedlicher beruflicher Spezialisierung. So gibt es den größten Beschäftigtenanteil im Produktions- und Fertigungsbereich. Die Region Emsland hat Schwerpunkte in den Metallbau-, Installations- und Elektroberufen. Die Küsten-Region zeichnete sich durch eine starke Fokussierung auf die Dienstleistungsberufe wie Gastronomie- und Gesundheitsberufe aus, dieses Berufsfeld macht den drittgrößten Beschäftigtenanteil aus. Darüber hinaus ist der Bedarf an Auszubildenden, Facharbeitern und Akademikern in den genannten Wachstumsbranchen stetig steigend.

Die künftige Nachfrage nach Berufen wird ebenfalls von der regionalen Wirtschaftsstruktur mitbestimmt. Allerdings wird sich diese beispielsweise über die Entwicklung des Außenhandels (Autoproduktion/Schiffbau/Windkraft) oder auch durch ein sich veränderndes Konsumverhalten in ihrer Zusammensetzung wandeln. Allgemein wird längerfristig erwartet, dass der Bedarf an Erwerbstätigen in produzierenden Bereichen in Zukunft aufgrund des technologischen Fortschritts leicht zurückgehen dürfte. Der Anteil der Erwerbstätigen in den Dienstleistungsberufen wird dagegen zunehmen.

Die Auswertung der Strukturdaten für den Raum der Ems-Achse (AA Emden-Leer und Nordhorn) zeigen die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten sowie das bisherige Pendelverhalten auf. So liegt die Beschäftigungsquote insgesamt unter dem Bundesschnitt, was vor allem auf eine unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote (40,6 Prozent (AfA Emden-Leer) bzw. 44,7 Prozent (AfA Nordhorn) gegenüber 51,2 Prozent (Bund)) sowie eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote Älterer (39,7 Prozent (AfA Emden-Leer) bzw. 46,8 Prozent (AfA Nordhorn) gegenüber 51,1

¹ vgl. Beschäftigungsprojektion Ems-Achse http://www.emsachse.de/files/inhalt/dokumente/GWS_Studie_Endbericht_BeschaeftigungsprojektionMai2009.pdf

Prozent (Bund)) zurückzuführen ist. Einer Bildungsabwanderung junger Menschen (negativer Wanderungssaldo von 1,7 bzw. 1,8 Prozent) steht eine steigende Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber.

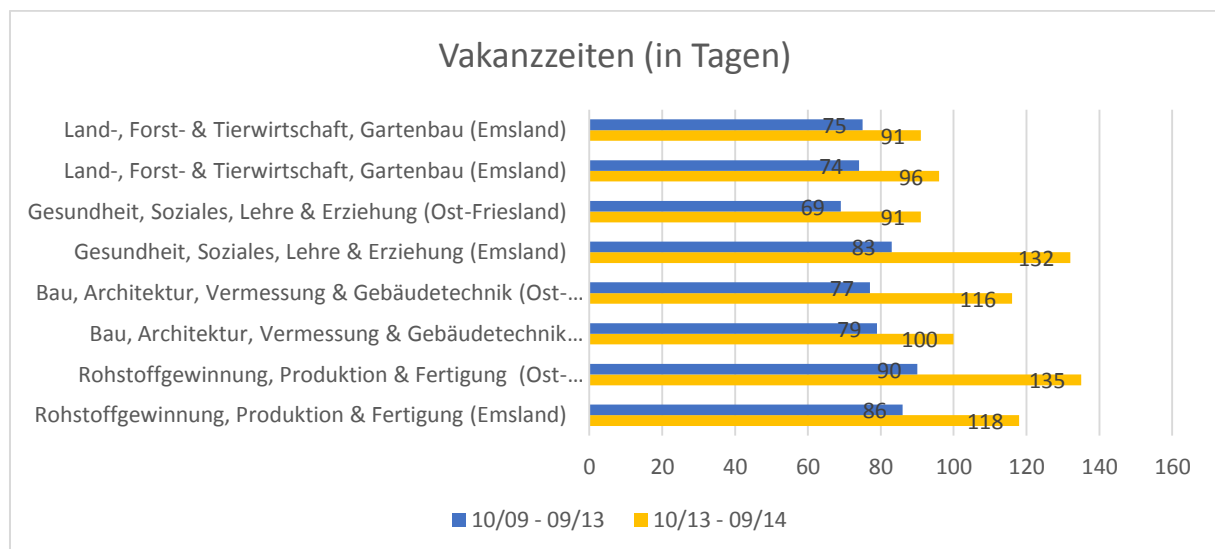
Aufgrund des demografischen Wandels in Verbindung mit den regionalen Besonderheiten ergibt sich in einigen Berufsfeldern für die Region ein rechnerischer Arbeitskräfteengpass, insbesondere vor dem Hintergrund, dass gut ausgebildete Fachkräfte nach der Ausbildung/ dem Studium nicht wieder in die Region zurückkehren.

Zu weiteren Rekrutierungsschwierigkeiten wird es nach Einschätzung der Agenturen für Arbeit Emden-Leer und Nordhorn bei den technischen Berufen kommen, die überwiegend eine duale Berufsausbildung voraussetzen, als Beispiel können hier die Elektroberufe angeführt werden.

Bei den Agrarberufen ist feststellbar, dass wie in ganz Niedersachsen auch im Bereich der Ems-Achse der Trend zur Einstellung von sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern deutlich wird. Im Hinblick auf die Arbeitslosen-Stellenrelation wird deutlich, dass mit 1,5 im Bereich des Emslandes bereits ein Fachkräftemangel in Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau zu verzeichnen ist.

Bei den Gesundheitsberufen – bei denen deutschlandweit mit den größten Arbeitskräfteengpässen gerechnet wird – dürfte sich in der Ems-Achse-Region nur ein leichtes Arbeitskräftedefizit ergeben, da die bisherigen Ausbildungszahlen im Gesundheitswesen den Bedarf durchaus deckten. Anders verhält es sich mit Berufen im Pflegebereich und bei Medizinerinnen und Medizinern: Hier ist in der Fläche mit erheblichen Engpässen zu rechnen. Außerdem fällt der Ausbildungsrückgang im HoGA-Bereich auf, so dass bei den HoGA-Berufen Arbeitskräfteengpässe insbesondere im Küstenraum erwartet werden.

Die aktuelle Entwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens kann aus der Vakanzzeit abgeleitet werden, hier wird die Zeit abgebildet, die zur Besetzung einer Stelle erforderlich war. Einfach gesagt, je länger die Vakanzzeit, desto schwieriger stellt sich die Fachkräftegewinnung und Stellenbesetzung dar. Hier ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, der den steigenden Druck verdeutlicht, den Arbeitgeber bei der Fachkräftesuche ausgesetzt sind.



1.2. Überblick über bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

Vor dem Hintergrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung und der wachsenden Nachfrage nach Fachkräften in der Ems-Achse wurden in den letzten Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung von den relevanten Akteuren am Arbeitsmarkt entwickelt. Im Abstimmungsprozess zum Regionalen Fachkräftebündnis wurden allein über 50 Maßnahmen von Kammern, Sozialpartnern und Hochschulen identifiziert. Hinzu kommen die umfangreichen Aktivitäten der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, bei denen diese zum Tagesgeschäft gehören.

Die komplette Bestandserhebung soll eine Arbeitsgrundlage in der konkreten Ausgestaltung des Regionalen Fachkräftebündnisses werden, um Transparenz zu schaffen, Dubletten zu vermeiden und Synergien zu bilden. Im Folgenden werden die bestehenden Angebote und Leistungen zu den fünf Handlungsfeldern, die das Bündnis schwerpunktmäßig bearbeiten will, erläutert:

Bildungsabwanderung verringern

Die bisherigen Maßnahmen konzentrieren sich im Wesentlichen auf drei Schwerpunkte:

- berufliche Möglichkeiten in der Region aufzuzeigen: sowohl durch die berufliche Bildung (Ausbildung und Fortbildung) als auch über eine akademische Laufbahn. Diese Aktivitäten finden häufig in enger Abstimmung mit Arbeitgebern statt, um Berufsbilder vorzustellen, konkrete Karrierewege aufzuzeigen und eher unbekanntere Berufe und Betriebe in den Fokus zu rücken. Hier gibt es bereits eine größere Anzahl von Maßnahmen, die von unterschiedlichen Akteuren (u.a. Kammern, Verbänden, Bildungseinrichtungen) angeboten werden.
- Erhöhung der Studierendenzahlen in der Region: Die Hochschulen selbst betreiben naturgemäß eine Vielzahl von Aktivitäten, um die Anzahl der Studierenden zu erhöhen. Dabei arbeiten sie auch mit zahlreichen Partnern zusammen, die im Regionalen Fachkräftebündnis tätig werden. Mit unterschiedlichen Akteuren werden auch die Themen „Durchlässigkeit“, berufsbegleitende und berufsbezogene Bildungsangebote vorangetrieben. Überregionales Marketing für die Studienmöglichkeiten (insbesondere auch duale Angebote) sind Teil der gemeinsamen Fachkräftenwerbetour „Ems-Achse mobil“.
- Ansprache von potenziellen Rückkehrerinnen/Rückkehrern: Da die Region eine hohe Bildungsabwanderung von Jugendlichen aufweist, organisiert die Ems-Achse zu Weihnachten und Ostern regelmäßig Rückkehreraktionen. Das Ziel besteht darin, junge Leute, die außerhalb studieren und den Feiertagen ihre Eltern besuchen, auf Karrierechancen in ihrer Heimat hinzuweisen und diese für eine Rückkehr zu gewinnen.

Frauenerwerbstätigkeit / Vereinbarkeit Familien und Beruf fördern

Neben konkreten Qualifizierungsangeboten durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter steht die Beratung von Arbeitgebern im Mittelpunkt bisheriger Aktivitäten. „Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden?“ ist dabei die Leitfrage, um insbesondere der niedrigen Frauenerwerbsquote zu begegnen. Informationen zu Teilzeitausbildung, Angebote für Alleinerziehende, Auszeichnung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ und der Austausch unter Personalverantwortlichen werden bislang von einzelnen Akteuren in unterschiedlicher Intensität umgesetzt (neben den Partnern des Bündnisses vor allem durch die in der Region angesiedelten Koordinierungsstellen Frauen & Wirtschaft bzw. Frauen & Beruf).

Flächendeckend wurde eine Kindernotfallbetreuung in der Region eingeführt. Bei Ausfall der regulären Kinderbetreuung oder bei Überstunden können Arbeitnehmer/-innen mit Kindern das für die Eltern kostenlose Angebot nutzen.

Unter www.familienachse.de wurde eine Datenbank ins Internet gestellt, über die Arbeitgeber/-innen und Mitarbeiter/-innen sich über familienfreundliche Angebote und Ansprechpartner in der Region informieren können. Das Ziel besteht darin, Transparenz über bestehende Angebote herzustellen und auf diese Weise den Zugang dazu zu erleichtern.

Langzeitarbeitslose / 50plus in Beschäftigung bringen

Auch hier ist eine Vielzahl von Maßnahmen durch die Jobcenter und Agenturen für Arbeit zu verzeichnen (Perspektive 50plus, Chancenplus 50+, Eingliederungszuschüsse usw.). Insbesondere die Kammern und Sozialpartner bieten zudem eine Reihe von Angeboten zur verbesserten Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen, dazu zählen insbesondere Beratungen von Arbeitgebern zu folgenden Themen:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitszeitmodelle
- Demografieberatung
- Diversity Management

In diesem Bereich gibt es allerdings nur wenige für die ganze Region abgestimmte Aktivitäten.

Duale Ausbildung stärken

Äußerst vielseitig sind die bestehenden Maßnahmen zur Stärkung der dualen Berufsausbildung. Nahezu alle relevanten Akteure am Arbeitsmarkt sind in unterschiedlichem Maße aktiv, um jungen Menschen die Möglichkeiten der beruflichen Bildung aufzuzeigen. Insbesondere im Bereich der Berufsorientierung gibt es inzwischen eine kaum zu überblickende Anzahl von Projekten. Dazu zählen die verschiedenen von der Agentur für Arbeit, den Kammern und Verbänden durchgeführten Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung, Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft, freiwillige Praktika, Bewerbung von mädchen- oder jugenddominierten Ausbildungsberufen bei der jeweils anderen Zielgruppe, Steigerung der Attraktivität von MINT-Berufen, diverse Wirtschaftsplanspiele und vieles mehr.

Die Teilnahme von allgemeinbildenden Schulen (insbesondere der Gymnasien) und der Unternehmen ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Fehlende Transparenz und ein partielles Überangebot erschweren eine flächendeckend gleiche Qualität der Berufsorientierung und des Übergangs von Schule in den Beruf.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von weiteren Aktivitäten, insbesondere von Kammern und Verbänden, um die berufliche Bildung zu stärken:

- Marketing für die duale Ausbildung
- Verstärkte Erschließung bestimmter Zielgruppen (Studienabbrecher/innen, Migrantinnen/Migranten)
- Qualitätsverbesserung in der dualen Ausbildung
- Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung (z.B. Internationalisierung, Zusatzqualifikationen, Durchlässigkeit)
- Unterstützung beim Matching von Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsbetrieben

Migranten / auswärtige Fachkräfte gewinnen

Die bereits in der Region lebenden Migranten, die aus ganz unterschiedlichen Gründen zugewandert sind, bieten ein hohes Potenzial, einen Beitrag zur Minderung des Fachkräftebedarfs zu leisten. Insbesondere durch sprachliche Schwierigkeiten und durch die fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse wird dieses Potenzial aber noch nicht ausreichend abgerufen.

Bestehende Maßnahmen versuchen hier bereits jetzt Abhilfe zu schaffen: Die Bildungsträger bieten im Rahmen ihrer Möglichkeiten sprachliche Förderung und Integrationskurse. Eine enge Abstimmung mit dem IQ-Netzwerk ist dabei sichergestellt. Verschiedene Akteure (u.a. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern) beraten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen.

Um mehr jugendliche Migranten für eine duale Ausbildung zu gewinnen, werden diese und ihre Eltern beraten und gleichzeitig auch Arbeitgeber für diese Zielgruppe sensibilisiert. Einen Beitrag zur Öffnung der Unternehmen für dieses Thema stellt auch die Anwerbung von Jugendlichen aus Südeuropa (insbesondere Spanien) für eine duale Ausbildung dar.

Insgesamt ist festzustellen, dass es bereits eine Vielzahl von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gibt, die unterschiedlich gut aufeinander abgestimmt sind. Gleichwohl verfügt die Region über vergleichsweise sehr gute Erfahrungen in der Vernetzung der relevanten Akteure. Bereits 2008 haben sich Kommunen, Unternehmen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, (Hoch-)Schulen und weitere Partner über eine erste gemeinsame und breit angelegte Fachkräfteinitiative abgestimmt. Das Ziel bestand von Beginn an darin, die von einzelnen Partnern umgesetzten Maßnahmen bei Bedarf zu ergänzen. Eine besondere Rolle spielen dabei die aktive Fachkräftegewinnung und der Ansatz, die Region bei (Nachwuchs-)Fachkräften noch bekannter und attraktiver zu machen.

Die folgenden Maßnahmen, die alle o.g. fünf Schwerpunkte unterstützen, zeigen den besonderen Mehrwert einer engen Kooperation, um die Ems-Achse als attraktive Arbeitsmarktregion mit Perspektive zu vermarkten:

- Die Fachkräfteanwerbetour „Ems-Achse mobil“: In diesem Rahmen besucht die Ems-Achse jährlich 20 bis 25 Jobmessen bundesweit und in den Niederlanden und stellt Bewerberinnen/Bewerbern Arbeitgeber und Stellenangebote vor.
- Das Stellen- und Bewerberportal www.jobachse.de: Bewerber/innen können sich hier über Stellen- und Ausbildungsangebote sowie Arbeitgeber in der Region informieren und bewerben sowie ein Bewerberprofil erstellen. Auf letzteres können die Arbeitgeber zugreifen und ebenfalls Kontakt mit den Fachkräften aufnehmen. Aktuell haben 660 Arbeitgeber ein Profil in der Job-Achse eingestellt. Die tägliche Stellenanzahl liegt zwischen 750 und 1.000.
- sieben Fachkräfte-Servicestellen: Etabliert wurde ein flächendeckendes Beratungsangebot für zuzugsinteressierte Fachkräfte. Sieben Fachkräftemanager/innen beraten vor Ort z. B. über Wohn- und Freizeitmöglichkeiten oder Kinderbetreuungsangebote. Bei der Stellensuche für den/die Partner/-in stimmen sich die Fachkräftemanager/-innen mit den Agenturen für Arbeit ab. Seit dem Projektstart im Januar 2011 wurden über 1.500 Fachkräfte beraten.

In die Konzeption und Umsetzung dieser Maßnahmen sind zahlreiche Partner eingebunden, die in der Lenkungsgruppe oder den aktuell fünf Projektgruppen aktiv mitwirken.

1.3 Ziele und Schwerpunkte

Zur Deckung des stetig steigenden Fachkräftebedarfs in der Wachstumsregion Ems-Achse sollen und müssen alle Fachkräftepotenziale herangezogen werden. Nur auf diese Weise kann es gelingen, das wirtschaftliche Wachstum in der Region aufrechtzuerhalten und auszubauen. Das bedeutet, dass sowohl (Nachwuchs-)Fachkräfte – also Schul- und Studienabsolventen – als auch Fachkräfte in der Region gehalten bzw. für die Region (zurück-)gewonnen und stille Reserven gehoben werden müssen. Das Bündnis zielt darauf ab, einen Beitrag zur Ausfüllung der Handlungsfelder zu leisten, die das Land Niedersachsen im Rahmen der Landesfachkräfteinitiative beschrieben hat.

Dabei sollen durch das Regionale Fachkräftebündnis noch stärker als bislang die Transparenz über Fachkräftemaßnahmen gefördert Synergien gebildet werden.

Vor dem Hintergrund der unter 1.1 aufgeführten Analyse des regionalen Arbeitsmarktes, haben die Bündnispartner beschlossen, sich auf die folgenden fünf Handlungsfelder zu konzentrieren, die im Handlungsrahmen der Landesfachkräfteinitiative beschrieben sind:

- Die **Bildungsabwanderungsverluste** sollen verringert werden. Die Region verliert bislang überdurchschnittlich bei den 15- bis 25-Jährigen. Durch die Unterstützung von Arbeitgebern bei der Steigerung der Attraktivität, ein gezieltes Berufe-Marketing, die Stärkung des dualen Systems und die Werbung für **MINT**-Berufe können bereits frühzeitig Perspektiven in der Region aufgezeigt werden. Das gilt auch für die Ansprache von jungen

Menschen für ein (duales) Studium an den **Hochschulstandorten Emden, Leer und Lingen**. Ein kreatives Regionalmarketing soll diejenigen ansprechen, die zum Beispiel für ein Studium die Region verlassen haben.

- Stille Reserven wie nicht **erwerbstätige Frauen** – insbesondere Alleinerziehende – sollen für den Arbeitsmarkt gewonnen und entsprechend der auf dem Arbeitsmarkt gesuchten Berufsbilder qualifiziert werden. Die Ausweitung familienfreundlicher Maßnahmen soll Müttern – aber auch Vätern – helfen, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dieses hat besondere Bedeutung, da die Frauenerwerbsquote in der Region deutlich unterdurchschnittlich ist.
- **Langzeitarbeitslose und Arbeitslose 50plus** sollen für Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden, die sich an den regionalen Bedarfen orientieren und somit die Chance auf eine Anstellung deutlich steigern. Angestrebt wird dabei eine Vermittlungsquote von 40 Prozent.
- Der größte Bedarf an Nachwuchsfachkräften besteht aktuell im Ausbildungsbereich insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, im Handwerk und in der Pflege. Deshalb sollen Schüler in der Region für eine **duale Ausbildung** in der Heimat gewonnen werden. Dies wird vor allem durch innovative Berufsorientierungsmaßnahmen, bei denen Praxiserfahrungen eine wichtige Rolle spielen, erreicht. Die Umsetzung soll gemeinsam mit den auf dem Feld der Berufsorientierung tätigen Partner erfolgen. In diesem Rahmen sollen Schüler und vor allem Schülerinnen auch für **MINT-Berufe** interessiert werden. Der Fokus liegt dabei auf den in der Region gesuchten Qualifikationen.
- Die bereits in der Region lebenden **Migranten** sollen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden, in dem sie Unterstützung bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse erhalten und/oder durch Anpassungsqualifizierungen für eine Arbeitsaufnahme fit gemacht werden. Zudem werden **qualifizierte Fachkräfte** aus anderen Teilen Deutschlands und aus dem Ausland (vor allem aus den benachbarten Niederlanden) für die Region gewonnen. Verbunden wird dies mit einem weiteren Ausbau der Willkommenskultur.

Von diesen Maßnahmen können alle Branchen profitieren. Durch den hohen Anteil der Unternehmen im Bereich der Erneuerbaren Energien, im IT-Sektor und in der Kunststoff-Industrie in der Ems-Achse profitieren die zukunftsrelevanten Branchen besonders.

Neben diesen Schwerpunkten wird es im Rahmen des Regionalen Fachkräftebündnisses Schnittstellen zu weiteren Handlungsfeldern der Landesfachkräfteinitiative geben. Bei der laufenden und notwendigen Beratung von Arbeitgebern werden beispielsweise auch die Erhaltung der **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer** oder neue Mitarbeiterpotenziale (z.B. **Menschen mit Behinderungen und junge Erwachsene ohne Ausbildung**) angesprochen. Arbeitgeber und Mitarbeiter/innen sollen für **Weiterbildungsangebote** gewonnen werden. Hierdurch sollen Qualifikationen an Veränderungen in der Arbeitswelt angepasst und/oder gesteigert sowie berufliche Aufstiegschancen ermöglicht werden. Vermittelt werden weitere best-practice-Beispiele (Employer branding ...), durch deren Umsetzung Unternehmen ihre Attraktivität für (Nachwuchs-)Fachkräfte weiter steigern können.

Im Zuge des Bündnisses soll die bestehende Fachkräfteinitiative der Ems-Achse weiterentwickelt und ausgebaut werden, mit dem Ziel den regionalen Fachkräftebedarf zu decken. Dazu zählen konkrete Anwerbeprojekte, genauso wie Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen und -veranstaltungen für Unternehmen, Politik, Kooperationen mit Hochschul- und Ausbildungseinrichtungen, Standortmarketing, der Ausbau der Willkommenskultur und ein Fachkräftemonitoring, sowie weitere Maßnahmen.

1.4 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region

Um die beschriebenen Ziele zu erreichen, plant das Regionale Fachkräftebündnis Ems-Achse die Umsetzung von Maßnahmen in den drei in der Richtlinie zur Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse genannten Fördertatbeständen. So sollen durch konkrete Projekte zur Fachkräftegewinnung und -bindung die regionalen Strukturen zur Fachkräftesicherung weiter verbessert werden. Parallel dazu werden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt, um Arbeitslose als Fachkräfte zu gewinnen bzw. vorhandene Mitarbeiterqualifikationen an die Entwicklung anzupassen und diese damit nicht nur länger im Erwerbsleben zu halten, sondern Aufstiegschancen zu verbessern.

In der ersten Säule (Strukturverbesserung) kann an bestehende Maßnahmen der bisherigen Fachkräfteinitiativen der Ems-Achse angeknüpft werden. Deshalb ist es eine Option, dass dieser Bereich vom Wachstumsregion Ems-Achse e.V. – in enger Abstimmung mit allen Bündnispartnern – umgesetzt wird, um bei der Weiterentwicklung personelle Kontinuität zu wahren und Kräfte zu bündeln. Gleichwohl ist auch denkbar, dass einzelne Teile oder Pakete von Maßnahmen von anderen Bündnispartnern oder Dritten realisiert werden.

Sowohl die Umsetzung der Qualifizierungs- als auch der Weiterbildungsmaßnahmen soll durch Partner erfolgen. Das Bündnis wird Bildungseinrichtungen in der Region (z. B. Hochschulen, Bildungsträger, Volkshochschulen) über die Möglichkeit zur Einsendung von entsprechenden Anträgen an das Bündnis informieren. Das Bündnis wird einstimmig eine fachliche Stellungnahme zu den Anträgen abgeben. Die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen erfolgt dann durch die NBANK. Die administrative Begleitung übernimmt die Geschäftsstelle des Wachstumsregion Ems-Achse e.V.

Die im Folgenden aufgelisteten möglichen Maßnahmen zu den fünf von den Bündnispartnern vereinbarten Handlungsschwerpunkten sind nicht als abschließend zu werten, sondern hängen im Bereich der Säulen 2 und 3 von den konkreten Ideen der Antragsteller und bei Säule 1 von den Vorgaben der Steuerungsgruppe ab.

Für alle Handlungsschwerpunkte wird aber eine besondere Bedeutung den allgemeinen Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen für Unternehmen in den Bereichen Arbeitgeberattraktivität, Fachkräftesicherung und -gewinnung sowie Weiterbildung beigemessen. Nur durch eine aktive Einbindung der Arbeitgeber können die angedachten Projekte erfolgreich sein.

Gleichermaßen themenübergreifend ist die Netzwerkarbeit im Sinne einer verbesserten Transparenz bestehender und geplanter Maßnahmen. Im Rahmen des Regionalen Fachkräftebündnisses kann noch besser als bislang identifiziert werden, welche Lücken bei der Fachkräftesicherung bestehen und wo eine stärkere Verzahnung möglich ist.

Beim Schwerpunkt **Bildungsabwanderung verringern** werden die Aktivitäten vor allem im Bereich der Strukturverbesserung gesehen. Dazu zählen beispielsweise die Vorstellung von in der Region vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten, das aktive Erfahren von Berufsbildern und die Ansprache von potenziellen Rückkehrer/innen – im Sinne eines Regional- und Berufsmarketings, insbesondere für Branchen mit hohem Fachkräftebedarf. Gerade beim Regionalmarketing wird ein hohes Potenzial gesehen, da auch der Eltern- und Großeltern-Generation häufig nicht bekannt ist, welche beruflichen Perspektiven die Heimat bietet.

Hinzu kommt die Verbesserung des Matchings zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage, die gleichermaßen auch bei der Erhöhung der **Frauenerwerbstätigkeit** eine Rolle spielt. Neben strukturverbessernden Maßnahmen (z.B. durch entsprechende Veranstaltungen für Personalverantwortliche) sind bei diesem Schwerpunkt auch zahlreiche Projekte in den Säulen 2 und 3 notwendig. So sind die Wiedereinsteigerinnen – nicht zuletzt aufgrund der niedrigen Frauenerwerbsquote – eine wesentliche Zielgruppe bei den Arbeitslosen, um diese für die auf dem regionalen Arbeitsmarkt gesuchten Berufsbilder zu gewinnen und zu qualifizieren.

Parallel gilt es, Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen für das Thema Teilzeitausbildung und -umschulung zu begeistern. Diese Möglichkeit vereinfacht gerade Alleinerziehenden den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Ein mögliches Projekt könnten eigens auf diese Zielgruppe zugeschnittene Bildungsurlaube sein, in denen die Frauen das Rüstzeug erhalten, um den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben erfolgreich zu gestalten. Die Umsetzung und der Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen (z.B. Kindernotfallbetreuung) unterstützen aktiv die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

Beim dritten Schwerpunkt **„Langzeitarbeitslose / 50plus in Beschäftigung bringen“** werden die Maßnahmen – neben den o.g. Aktivitäten Richtung Arbeitgeber-Sensibilisierung – naturgemäß überwiegend im Bereich der Qualifizierung von Arbeitslosen gesehen. Die Aktivitäten sollten sich auf die regionalen Wachstumsbranchen (siehe 1.1.) konzentrieren – das gilt gleichermaßen für alle Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bündnis.

Je weniger es gelingt, bestimmte Fachkräfte² in der Region oder darüber hinaus zu finden, desto mehr steigt die Bedeutung der eigenen Mitarbeiter/innen für Unternehmen. Hier sorgt eine passgenaue Aufwärtsqualifizierung/-weiterbildung dafür, dass offene Stellen intern besetzt werden können. Deshalb gibt es einen hohen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter und Akademiker. Dieses Vorgehen macht wiederum den Weg frei für weniger qualifizierte Arbeitslose, die auf diese Weise eine Chance für einen Einstieg ins Unternehmen erhalten, um die frei werdenden Stellen zu besetzen. Dieser Effekt dürfte auch Zielgruppen anderer Schwerpunkte zu Gute kommen.

Die beste Voraussetzung, um von Beginn an im Beruf Fuß zu fassen, ist die **duale Ausbildung**. Wie auch im ersten Schwerpunkt liegen die angedachten Aktivitäten vor allem im Bereich der Strukturverbesserung. Neben den zahlreichen bestehenden Maßnahmen sollen punktuell Ergänzungen vorgenommen und Transparenz geschaffen werden. Dazu können Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten in der

² siehe die von der Agentur für Arbeit definierten „Mangelberufe“ (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2014-06.pdf>)

Region (z.B. von Jugendlichen für Jugendliche) sowie das Angebot des regionalen Stellen- und Bewerberportals Job-Achse gehören.

Als bekannte Tourismusregion, die aber nur selten sofort als attraktive Arbeitsmarkregion wahrgenommen wird, ist ein wesentlicher Beitrag zur weiteren Strukturverbesserung die aktive Ansprache von **auswärtigen Fachkräften** über verschiedenen Kanäle (Jobmessen, Web, Social Media etc.). Zugleich soll das Potenzial der **Migranten** und Flüchtlinge als Arbeitskräfte besser genutzt werden. Die Stärkung der Willkommenskultur wird auch durch eine bessere Vermarktung und den Ausbau des bestehenden Beratungsangebotes durch die Fachkräfte-Servicestellen gewährleistet.

Neben diesen strukturellen Maßnahmen wird ein großer Bedarf im Bereich der Weiterbildung von Beschäftigten und in der Qualifizierung von Arbeitslosen gesehen. In beiden Feldern könnten Bildungsträger Angebote für bestimmte Zielgruppen entwickeln. So ist das Interesse niederländischer Fachkräfte aufgrund der Arbeitsmarktsituation in ihrem Heimatland (z.T. > 12% Arbeitslosenquote) zurzeit groß, in Deutschland zu arbeiten. Vor oder parallel zur Arbeitsaufnahme müssen viele dieser Fachkräfte allerdings durch Sprachkurse und Anpassungsqualifizierungen (z. B. in den Bereichen Elektrotechnik, Metallbearbeitung, Handwerk, Pflege) fit für den deutschen Arbeitsmarkt gemacht werden.

Umsetzung und Evaluation:

Auch bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung kann die Ems-Achse auf etablierte Strukturen zurückgreifen. Geplant ist die strategische Lenkung durch eine Steuerungsgruppe und die Begleitung durch Projektgruppen.

Die Projektgruppen setzen sich aus Bündnispartnern und Experten zusammen – so arbeiten bislang bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen z. B. Vertreter der Koordinierungsstellen und die Gleichstellungsbeauftragten mit. Die Definition von Kennzahlen ist fester Bestandteil des Umsetzungskonzepts und geschieht bereits in der Startphase einer neuen Maßnahme.

Die Rückkopplung der Ergebnisse mit den Arbeitgebern in der Region ist ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor. Dies geschieht zum einen durch regelmäßige Information über Newsletter, Pressearbeit, etc. Darüber hinaus werden in regelmäßigen Abständen Fachkräfte-Werkstätten o.ä. organisiert. Dort werden die Maßnahmen durch die Arbeitgeber evaluiert und Verbesserungsvorschläge sowie Ideen generiert. Diese fließen anschließend in die Projektarbeit ein. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Maßnahmen nicht „am Markt vorbei“ entwickelt werden.

Nachdem die Projekte eine Pilotphase durchlaufen haben, wird entschieden, ob diese sich bewährt haben, also einen erfolgreichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Ist dies der Fall, werden die Projekte fortgeführt. Nachhaltigkeit entspringt dem Selbstverständnis der Ems-Achse bei der Einführung und Umsetzung neuer Maßnahmen. So ist in der Vergangenheit für nahezu alle erfolgreichen Maßnahmen nach Förderende eine Finanzierung und Fortführung sichergestellt worden. Eine Fortführungsquote von 65 Prozent zwei Jahre über das Projektende hinweg wird deshalb als unproblematisch eingestuft.

Mit der Umsetzung der Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nimmt die Ems-Achse eine neue Rolle ein. Sie gibt den strategischen Rahmen für diese Maßnahmen vor. Dazu wird mit der Steuerungsgruppe ein neues

Entscheidungsgremium geschaffen. Dieses Gremium wird ein schlankes Procedere entwickeln, das in einem überschaubaren Zeitraum, auf Konzeptvorschläge von Bildungseinrichtungen reagiert und diese mit einer Empfehlung versieht.

Um den Erfolg der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu evaluieren, wird eine Rückmeldung der erfolgreich absolvierten Abschlüsse sowie der erfolgreichen Integrationen in den Arbeitsmarkt mit den Bildungseinrichtungen und Agenturen für Arbeit sowie Jobcentern vereinbart.

Die Besetzung der Steuerungsgruppe des Regionalen Fachkräftebündnisses Ems-Achse

1 Landkreis Leer	Harald Krebs	Fachbereichsleiter Soziales, Wirtschaft u. Arbeit	0491-9261262	harald.krebs@lkleer.de
2 Zukunft Emden, co Stadt Emden	Bernd van Ellen	Wirtschaftsförderung und Standortmarketing	04921-871378	vanelen@emden.de
3 Landkreis Aurich / Jobcenter Landkreis Aurich	Ewald Focken	stellv. Geschäftsführer Jobcenter Norden	04941-165810	efocken@landkreis-aurich.de
4 Landkreis Wittmund	Wilhelm Scherf	Wirtschaftsförderung	04462-861103	wilhelm.scherf@lk.wittmund.de
5 Landkreis Emsland	Martina Kruse	Fachbereichsleiterin Wirtschaft	05931-444014	martina.kruse@emsland.de
6 Landkreis Grafschaft Bentheim	Ralf Hilmes	Abteilungsleiter Wirtschaftsförderung	05921-962301	ralf.hilmes@grafschafft.de
7 IHK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim	Frank Hesse	Geschäftsführer	0541-353110	hesse@osnabrueck.ihk.de
8 IHK für Ostfriesland und Papenburg	Arno Ulrichs	Geschäftsführer für Wirtschaftsförderung, Tourismus und Verkehr	04921-890138	arno.ulrichs@emden.ihk.de
9 Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim	Sabine Stöhr	stellv. Hauptgeschäftsführerin	0541-7706822	stoehr@iav-online.de
10 Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e. V.	Jörg Thoma	stellv. Hauptgeschäftsführer	04921-397120	joerg.thoma@agv-ostfriesland.de
11 HWK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim	Alexander Strehl	Betriebsberater	0541-6929340	a.strehl@hwk-osnabrueck.de
12 Handwerkskammer für Ostfriesland	Angela Mandel	Geschäftsführerin Berufsbildungszentrum	04941-179741	a.mandel@hwk-aurich.de
13 DGB Region Oldenburg-Ostfriesland	Oliver Hublitz	Geschäftsstelle Ostfriesland-Nördliches Emsland	0491-9121313	oliver.hublitz@dgb.de
14 Deutscher Gewerkschaftsbund Region Osnabrück-	Petra Tiesmeyer	Regiongeschäftsführerin	0541-338061511	petra.tiesmeyer@dgb.de
15 Agentur für Arbeit Emden-Leer	Roland Dupák	Vorsitzender der Geschäftsführung	0491-9270224/225/226	roland.dupak@arbeitsagentur.de
16 Agentur für Arbeit Nordhorn	Hans-Joachim Haming	Vorsitzender der Geschäftsführung	05921-870603	Hans-Joachim.Haming@arbeitsagentur.de
17 Hochschule Emden/Leer	Matthias Schoof	Technologietransfer Emden	04921-8071385	Matthias.Schoof@hs-emden-leer.de
18 Hochschule Osnabrück - Campus Lingen	Prof.Thomas Steinkamp	Dekan	0591-80098481	t.steinkamp@hs-osnabrueck.de
19 Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Bzst. Ostfriesland	Dr. Rolf Bunte	Leiter Bezirksstelle Ostfriesland	04941-921112	rolf.buente@lwk-niedersachsen.de
20 Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Bzst. Meppen	Arnold Krämer	Leiter Bezirksstelle Emsland	05931-403101	arnold.kraemer@lwk-niedersachsen.de
21 Wachstumsregion Ems-Achse	Dr. Dirk Luerßen	Geschäftsführer	04961-9409980	lueerssen@emsachse.de
22 Wachstumsregion Ems-Achse	Nils Siemen	Projektleiter	04961-9409980	siemen@emsachse.de

