

Regionale Fachkräftestrategie des überregionalen Fachkräftebündnisses Leine-Weser

1 Einleitung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung regionalpolitischer Initiativen zur Fachkräftesicherung ist eine wichtige Voraussetzung, um den wirtschaftsstrukturellen Wandel einer Region aktiv mitzugestalten und Wachstumspotenziale langfristig zu sichern. Ökonomische und gesellschaftliche Trends wie der demografische Wandel, der Bedeutungsgewinn von Wissen als zentraler Wachstumsressource sowie die Digitalisierung und Automation von Wertschöpfungsketten (Industrie 4.0) werden auch in der Leine-Weser Region zu erheblichen wirtschaftsstrukturellen Veränderungen führen. Für die verschiedenen regionalen Schwerpunktbranchen können sich aus diesen Trends durchaus unterschiedliche Chancen und Unterstützungsbedarfe ergeben. Die Verfügbarkeit von gut ausgebildeten Fachkräften wird allerdings über Branchengrenzen hinweg einen zentralen Baustein bei der Sicherung der Innovations-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Leine-Weser Region darstellen.

Die Landesregierung hat im Sommer 2014 gemeinsam mit den niedersächsischen Arbeitsmarktakteuren eine Fachkräfteinitiative Niedersachsen (FIN) auf den Weg gebracht. In diesem Zusammenhang wurde ein Handlungsrahmen zur Fachkräftesicherung erarbeitet, der vielfältige Handlungsansätze zur Stärkung der Fachkräftebasis vorsieht. Die Fachkräftesicherung wird darin als Aufgabe definiert, die jenseits zentraler Konzepte und Analysen vor allem in den Regionen und von den dortigen Akteuren und Arbeitsmarktpartnern vorangetrieben werden muss. Aufgrund der teilweise erheblichen regionalen Unterschiede, insbesondere in Bezug auf die Höhe und Ausprägung der Arbeitslosigkeit, die Höhe und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, das regional verfügbare Fachkräftepotenzial und die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen, sollen die im Rahmen der FIN thematisierten Handlungsfelder in regionalen Fachkräfteinitiativen aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Zur Abstimmung bestehender Angebote und der Entwicklung neuer Konzepte zur Fachkräftesicherung zielen die regionalen Fachkräfteinitiativen darüber hinaus auf eine stärkere Vernetzung der lokalen Arbeitsmarktakteure ab.

Vor diesem Hintergrund werden die Landkreise Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden, Nienburg, Schaumburg sowie die Region Hannover ihre Kompetenzen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung bündeln, um gemeinsame Antworten auf beschäftigungs- und qualifizierungspolitische Herausforderungen zu finden. In Kooperation mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern wurde deshalb das Fachkräftebündnis Leine-Weser initiiert. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser soll die FIN auf regionaler Ebene verankern und durch die Kooperation der unterschiedlichen Akteure einen interdisziplinären und landkreisübergreifenden Ansatz zur Fachkräftesicherung ermöglichen. Dieser regionale Ansatz steht nicht in Konkurrenz zu bestehenden teilträumlichen Aktivitäten, sondern bietet die Chance, diese zu ergänzen, zu kombinieren und zu erweitern. Die Realisierung neuer innovativer Ansätze, die Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung und die Weiterentwicklung bestehender Angebote stehen beim Fachkräftebündnis Leine-Weser deshalb klar im Vordergrund.

In der EU-Förderperiode 2014-2020 werden regionale Ansätze zur Fachkräftesicherung vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr im Rahmen einer Richtlinie über die Förderung von Fachkräfteprojekten unterstützt. Vor diesem Hintergrund werden in der vorliegenden regionalen Fachkräftestrategie des Fachkräftebündnisses Leine-Weser folgende Aspekte thematisiert:

- Die wirtschaftsstrukturellen Besonderheiten der im Fachkräftebündnis Leine-Weser engagierten Landkreise und die sich daraus ergebenden Fachkräftebedarfe
- Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in den Landkreisen
- Ziele und Schwerpunkte von Initiativen zur Fachkräftesicherung in der Leine-Weser Region
- Ein regionales Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte sowie erste Projektideen
-

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und des Fachkräftebedarfes

Das Gebiet des Fachkräftebündnisses Leine-Weser gehört vollständig zur Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg, zeichnet sich jedoch durch sehr unterschiedliche Teilräume aus. Neben urbanen Zentren wie den Städten Hannover und Hildesheim finden sich vor allem abseits der Verkehrsachsen A2 und A7 ländlich-periphere Siedlungsstrukturen. Diese Situation erzeugt einerseits einen sehr heterogenen Raum mit spezifischen Problemen der Teilregionen, andererseits bestehen vor allem mit der Landeshauptstadt Hannover, zum Teil auch mit Hildesheim, enge wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verflechtungen. Dies kann exemplarisch an den Pendlerverflechtungen verdeutlicht werden¹:

		Zielort					
		LK Hameln-Pyrmont	LK Hildesheim	LK Holzminden	LK Nienburg/Weser	LK Schaumburg	Region Hannover
Ausgangsort	LK Hameln-Pyrmont		1.140	679	78	2.245	6.202
	LK Hildesheim	769		675	63	99	19.270
	LK Holzminden	1.966	1.544		28	51	4.362
	LK Nienburg/Weser	33	49	0		673	8.520
	LK Schaumburg	2.032	213	29	660		15.749
	Region Hannover	2.265	6.422	122	1.477	2.595	

Diese intensiven Austauschbeziehungen zwischen den urbanen Zentren und den ländlich geprägten Teilräumen lassen ein gemeinsames und Verwaltungsgrenzen übergreifendes Vorgehen bei der Fachkräftesicherung als besonders sinnvoll erscheinen. Insbesondere gilt es zu prüfen, unter welchen Bedingungen die in weiten Teilen hervorragend ausgebaute Bildungs- und Forschungsinfrastruktur der urbanen Zentren zur Wertschöpfung in stärker ländlich geprägten Teilräumen beiträgt und inwiefern weitere Ausstrahlungseffekte erzielt werden können. Im Folgenden werden die wirtschaftsstrukturellen Besonderheiten der einzelnen Landkreise näher beleuchtet und daraus erste Schlussfolgerungen bezüglich eines koordinierten Ansatzes im Bereich der Fachkräftesicherung abgeleitet.

2.1 Grundzüge des regionalen Arbeitsmarktes

Die Beschäftigung hat sich in den Teilregionen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser in den zurückliegenden Jahren positiv entwickelt und die geschlechterspezifischen Arbeitslosenquoten haben sich deutlich angeglichen. Allerdings sind noch Entwicklungspotenziale erkennbar. So liegt lediglich der Landkreis Nienburg mit einer Arbeitslosenquote von 5,9 % unter dem niedersächsischen Vergleichswert (6,2 %).² Alle anderen Teilregionen weisen eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote auf (Landkreis Schaumburg 6,7 %, Landkreis Hildesheim 7,1 %, Landkreis Hameln-Pyrmont 7,4 %, Landkreis Holzminden 7,6 %, Region Hannover 7,9 %). Ursachen für die divergierenden Arbeitslosenquoten liegen u. a. in der unterschiedlichen Wirtschaftskraft in den Teilräumen sowie in Abweichungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der spezifischen Arbeitsmarktsegmentierung begründet.

Die Arbeitsmarktsituation in der Leine-Weser Region wird vor allem von zwei Aspekten bestimmt: Zum einen besteht in einigen Teilräumen trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs weiterhin ein Mangel an Arbeitsplätzen, zum anderen sinkt aufgrund des demografischen Wandels in vielen Kompetenzbereichen das Erwerbspersonenpotenzial. Parallel dazu verlassen überproportional viele junge und qualifizierte Erwerbstätige die Region, wengleich deutlich teilräumliche Unterschiede bestehen (z.B. für die Landeshauptstadt Hannover).³ Innovative beschäftigungspolitische Ansätze sollten deshalb in erster Linie darauf abzielen, die Lücke zwischen den

¹ Eigene Darstellung; Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Pendlerbewegungen Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stichtag 30.06.2014

² Quelle: Arbeitsmarktreport Land Niedersachsen, April 2015.

³ Quelle: Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung NIW: „Basisanalyse zur Identifizierung spezifischer Handlungsbedarfe für fünf Regionen in Niedersachsen – Teil B: Region Leine-Weser“; Hannover, März 2014.

Fachkräfteengpässen der regionalen Unternehmen und den Qualifikationsstrukturen der Arbeitsplatzsuchenden zumindest teilweise durch passgenauen Aus- und Weiterbildungsangebote zu schließen.

Auch im Bereich der Ausbildung sind in den Teilregionen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser unterschiedliche Entwicklungen erkennbar. Die Landeshauptstadt Hannover ist für Studenten und Auszubildende sehr attraktiv. Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der umliegenden Landkreise sind deshalb vor die Herausforderung gestellt, auch zukünftig genügend qualifizierte Auszubildende und Berufseinsteiger zu finden bzw. im ländlichen Raum zu halten. Der Landkreis Hameln-Pyrmont weist darüber hinaus in Relation zum restlichen Niedersachsen eine hohe Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss auf. Demgegenüber ist die Zahl im Landkreis Hildesheim und der Region Hannover geringer. Der Landkreis Nienburg verfügt darüber hinaus über eine niedrige Anzahl an Hochqualifizierten. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass ein überregional koordiniertes Vorgehen bei arbeitsmarktpolitischen Initiativen und Unterstützungsmaßnahmen zur Fachkräftegewinnung einen großen Mehrwert für die beteiligten Landkreise schaffen kann.

2.2 Regionale Wirtschaftsstruktur inklusive der Schwerpunkte in den Regionen

Auch die Branchenstruktur der regionalen Wirtschaft ist von räumlichen Besonderheiten geprägt. Insbesondere die Region Hannover weist eine starke Dienstleistungsorientierung (inkl. Handel) auf. Etwas mehr als 75 % der Bruttowertschöpfung werden in diesem Sektor erwirtschaftet. Demgegenüber liegt die Quote in den anderen Teilregionen zwischen 50 und 70 %. Auch die Bedeutung der Landwirtschaft ist regional sehr unterschiedlich. Während sie in der Region Hannover und dem LK Hildesheim nur noch eine geringe Bedeutung hat, steht beispielsweise im LK Nienburg noch 1/8 der Arbeitsplätze direkt oder indirekt mit der Landwirtschaft in Verbindung. Ferner können für die einzelnen Teilräume Schwerpunktbranchen identifiziert werden, welche für die Wirtschaftsstruktur der jeweiligen Region besonders charakteristisch sind. Diese Schwerpunktbranchen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.⁴

Zu beachten ist, dass unterschiedliche Schwerpunktbranchen durchaus ähnliche Fachkräftebedarfe aufweisen können. Exemplarisch kann dies am Wandel hin zur Industrie 4.0 verdeutlicht werden, welcher auf der Entwickler- und Anbieterseite vor allem von Unternehmen des Maschinenbaus, der Elektrotechnik sowie der Informations- und Kommunikationstechnologie vorangetrieben wird. Letztendlich wird die Digitalisierung und Automation von Wertschöpfungsketten die Produktionsprozesse von Unternehmen aller Wirtschaftsbranchen radikal verändern und spezifische Qualifikationsbedarfe schaffen.

Region	Schwerpunktbranchen
Weserbergland (LK Holzminden, LK Hameln-Pyrmont, LK Schaumburg)	- Maschinenbau - Elektrotechnik - Solartechnik - Bauindustrie - Chemie - Glas - Möbel
LK Nienburg	- Maschinenbau - Automotive - Logistik - Energiewirtschaft - Ernährungswirtschaft
LK Hildesheim	- Metallherzeugung und -verarbeitung - Elektrotechnik - Bauindustrie - Gummi- und Kunststoffwaren - Papier und Pappe - Gesundheits- und Sozialwesen - Automotive - Maschinenbau
Region Hannover	- Automotive - Finanzdienstleistungen

⁴ Die Landkreise Holzminden, Hameln-Pyrmont, Schaumburg (Wirtschaftsraum Weserbergland) werden gemeinsam mit dem Landkreis Nienburg als Regionale Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland *plus* zusammengefasst. Sie sind in der Tabelle getrennt aufgeführt.

	<ul style="list-style-type: none"> - Informations- und Kommunikationstechnologie - Logistik - Wissensbasierte unternehmensnahe Dienstleistungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitswirtschaft - Kreativwirtschaft
--	--	--

2.3 Arbeitsmarktsituation in den erkannten Schwerpunkten

In den Regionen ist im Zuge des demografischen Wandels bereits heute ein Fachkräftemangel erkennbar. Empirische Evidenz für diese Entwicklung liefert eine Unternehmensbefragung der Gemeinschaftsinitiative Fachkräfte Region Hildesheim. In dieser gaben 60 % der Unternehmen an, dass ein Mangel an Fachkräften spürbar sei. Besonders intensiv wird der Fachkräftemangel in den Branchen Baugewerbe (83 %), Gastgewerbe (75 %), Instandhaltung und Reparatur (70 %), Erziehung und Unterricht (69 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (63 %) wahrgenommen. Die Lage wird sich weiter verschärfen. So ist zu erwarten, dass in den kommenden 5 Jahren in einem Viertel der befragten Unternehmen 10 bis 30 % der Belegschaft in den Ruhestand gehen werden. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung lassen sich in Grundzügen auf die restlichen Teilräume des Fachkräftebündnisses Leine-Weser übertragen. So wird beispielsweise in der Region Hannover erwartet, dass in den kommenden 10 bis 15 Jahren zwischen 25 und 35 % der Beschäftigten in den oben genannten Schwerpunktbereichen (Kapitel 2.2) in den Ruhestand treten werden. Ferner hat etwa jedes zweite Unternehmen im Rahmen des Fachkräftemonitorings der Region Hannover angegeben, gegenwärtig vakante Stellen besetzen zu wollen.⁵

Über alle Landkreise hinweg bestehen Bedarfe sowohl bei der Gewinnung von Facharbeitern als auch von Akademikern. Bei den Facharbeitern zeigen sich Rekrutierungsschwierigkeiten vor allem in den körperlich fordernden Bereichen der Gesundheitswirtschaft, der Logistikwirtschaft und des Verarbeitenden Gewerbes. Bezogen auf Hochschulabsolventen ist die Einstellungsbereitschaft in Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie des Produzierenden Gewerbes besonders hoch. Die Unternehmenslandschaft der Leine-Weser Region ist vor allem in den ländlichen Teilräumen durch kleinere Unternehmen geprägt. Auch die Unternehmenslandschaft in der Region Hannover ist durch KMU geprägt: Per Definition sind 99,55 % aller Unternehmen in der Region Hannover Kleinst-, Klein- oder Mittlere Betriebe mit weniger als 249 Beschäftigten (absolut: 50278 von 50504 Unternehmen). Zukünftig werden auch kleinere Unternehmen ihre Wertschöpfungsprozesse verstärkt digitalisieren und vernetzen. Der Bedarf an interdisziplinär aufgestellten Mitarbeitern mit spezifischen IT-Kenntnissen wird deshalb noch einmal deutlich steigen.

Wichtige Themen und Handlungsbedarfe in allen Landkreisen bestehen folglich im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung, der Reduzierung der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss, die Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen wegen mangelhafter Berufsorientierung und der Bindung von Fachkräften an den Betrieb, beispielsweise auch durch Übergangmanagement und Willkommensmarketing. Ein koordiniertes Vorgehen auf regionaler Ebene scheint dabei besonders zielführend. Auf diese Weise können bestehende Förderinstrumente aufeinander abgestimmt und die spezifischen Schwerpunktbereichen bei der Planung von beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gesondert berücksichtigt werden.

Schlussfolgerungen:

Der demografische Wandel und globalökonomische Trends werden die Wertschöpfungsprozesse und Fachkräftebedarfe in der Leine-Weser Region verändern. Viele Herausforderungen können von den Unternehmen selbst am besten gelöst werden. Zur Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmenslandschaft sind jedoch auch Unterstützungsangebote seitens Politik und Verwaltung notwendig. Zentrale Handlungsfelder des Fachkräftebündnis Leine-Weser sind deshalb:

⁵ Quelle: Fachkräftemonitoring der Wirtschaftsförderung Region Hannover, 2015.

- die Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung sowie
- die Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs.

Wichtige Ansatzpunkte sind vor diesem Hintergrund die Mobilisierung des Erwerbspotenzials, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter der KMU. Gefordert sind hier Strategien zur nachhaltigen Optimierung der Mitarbeitergewinnung und -bindung, zur Förderung der Leistungs- und Lernbereitschaft sowie zur Optimierung der Unternehmenskultur und des Unternehmensimages (Employer Branding).

Der Wunsch, sich diesen Herausforderungen in einem kooperativen Ansatz zu stellen und Lösungen zu entwickeln, ist bereits vorhanden und in einer Kooperationsvereinbarung manifestiert. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser wird die Entwicklungen am Arbeitsmarkt der Region Leine-Weser kontinuierlich beobachten, Handlungsbedarfe identifizieren und übergreifende Maßnahmen erarbeiten und koordinieren.

3 Überblick über die bestehenden Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region Leine-Weser

Die Abstimmung bestehender Initiativen zur Fachkräftesicherung und die Planung neuer landkreisübergreifender Projekte setzt eine systematische Auswertung der Angebote in den Teilräumen voraus. Im Folgenden werden die bestehenden Angebote und Leistungen dargestellt. Mit der Regionalen Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland *plus* besteht bereits eine Zusammenarbeit der Landkreise Hameln-Pyrmont, Holzminden, Schaumburg sowie Nienburg, welche auch gemeinsame Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung umsetzt (Fachkräfte-Initiative Weserbergland *plus*). Die Landkreise der REK Weserbergland *plus* werden deshalb nachfolgend zusammengefasst betrachtet.

REK Weserbergland *plus*:

In den Landkreisen der REK Weserbergland *plus* hat sich mit dem Willkommensservice ein Angebot etabliert, das neue Fach- und Führungskräfte an die Region binden soll. Die Fachkräfte-Initiative Weserbergland *plus* wirbt darüber hinaus auf Hochschul-Recruitingmessen und regionalen Bildungsmessen sowie im Rahmen von Online-Aktivitäten für die regionale Unternehmenslandschaft. Zudem engagiert sie sich im Bereich Fachkräftesicherung für den GlasCluster Weserbergland *plus* (Praktikumsbörse, Imagewerbung, individuelle Beratung etc.). Einen weiteren Arbeitsschwerpunkt stellen Unterstützungsangebote dar, die den Kontakt zwischen Schulen und regionalen Unternehmen fördern und den Übergang von der Schule zum Beruf erleichtern sollen (Heranführung von Jugendlichen an die Unternehmen der Region, Ausbildungspaten, Organisation von Exkursionen und Ausbildungsreisen etc.).

Neben den überregionalen Aktivitäten finden verschiedene Projekte zur Fachkräftesicherung auf Landkreisebene statt. Dazu zählen zum Beispiel die Aktivitäten der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter (Angebote aus den Bereichen berufliche Eingliederung, Berufswahl, Aus- und Weiterbildung, Teilhabe von Menschen mit Behinderung etc.). Genannt seien auch Angebote zur Vermittlung von Langzeitarbeitslosen. In diesem Zusammenhang kooperieren die Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen und der Jobcenter in vielen Fällen mit Akteuren der regionalen Wirtschaftsförderung. Darüber hinaus gibt es Landkreis spezifische Ansätze zur Fachkräftegewinnung wie die Fachkräftekampagne „einfach-lebenswert.net“ für den Wirtschaftsraum Mittelweser.

Zentraler Akteur bei der Fachkräftesicherung in den Landkreisen Hameln-Pyrmont, Holzminden, Schaumburg und Nienburg ist somit die Fachkräfte-Initiative Weserbergland *plus*, die in enger Kooperation mit Akteuren der regionalen Wirtschaftsförderung verschiedenste überregionale Projekte initiiert und vorangetrieben hat. Zudem ist eine Vielzahl weiterer Partner in Projekte zur Fachkräftesicherung eingebunden. Neben Akteuren der regionalen Wirtschaftsförderung sowie den Arbeitsagenturen und Jobcentern sind dies zum Beispiel die Kammern, arbeitgebernahe Institutionen und Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen, regionale Bildungsbüros, die Region des Lernens (RdL) oder die Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft. Die erfolgreiche Umsetzung vieler Projekte ist nicht zuletzt von dem hohen Engagement regionaler Partnerunternehmen abhängig.

Landkreis Hildesheim:

Im Landkreis Hildesheim werden Aktivitäten zur Fachkräftesicherung vor allem durch das übergreifende Bildungsnetzwerk Hildesheim koordiniert. Bei der Gemeinschaftsinitiative Fachkräfte Region Hildesheim handelt es sich um eine Untergruppe des Bildungsnetzwerkes. Diese organisiert weitere Aktivitäten wie beispielsweise eine jährlich stattfindende Fachkräftekonferenz oder das an Unternehmen gerichtete Beratungsangebot „Hildesheim - Fit für Fachkräfte“. Im Rahmen des Bildungsnetzwerkes wird darüber hinaus ermittelt, welche Schulen in der Region ihre Schülerinnen und Schüler besonders gut auf die Arbeitswelt vorbereiten („Gütesiegel Berufswahl- und ausbildungsfreundliche Schule“). Eine Bildungsdatenbank der Stadt Hildesheim („Hildesheimer Bildungsscout“) bietet jungen Menschen zudem einen Überblick zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten in der Region. Eine lokale Jobbörse und Wirtschafts-Map hat der Industrieverein Alfeld (IVA) erarbeitet, um damit auf die Attraktivität Alfelds als Lebens- und Arbeitsraum aufmerksam zu machen. Darüber hinaus wurden im Landkreis Hildesheim verschiedene Projekte zur Unterstützung der naturwissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Kompetenz von Schülern initiiert (JUNIOR Schülerfirmen, Regionalwettbewerb Jugend forscht, JungforscherCongress von juFORUM e.V.).

Das Bildungsnetzwerk Hildesheim besteht seit 2009 und wird von verschiedenen regionalen Partnern getragen. Neben der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hildesheim Region (Hi-Reg) sind dies zum Beispiel die Stadt und der Landkreis Hildesheim, die regionalen Hochschulen und sonstige Bildungseinrichtungen, die Arbeitsagentur und das Jobcenter sowie die Industrie- und Handelskammer Hannover (Standort Hildesheim) und die Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen. Je nach entsprechender Thematik und Kernkompetenzen der beteiligten Partner bilden sich im Rahmen des Bildungsnetzwerkes Arbeitsgruppen, die sich spezifischen Fragestellungen im kleineren Kreis annehmen. Im Rahmen des Projekts Regionales Übergangsmanagement (RÜM) etablierte die Stadt Hildesheim 2011 eine Einrichtung, die in enger Kooperation mit den Partnern des Bildungsnetzwerkes den konkreten Bedarf an Unterstützungsangeboten ermittelt und Abschätzung zur Qualität und Quantität der bestehenden Angebote abgibt.

Region Hannover:

Auch in der Region Hannover wird bei der Sicherung des Fachkräftepotenzials auf einen kooperativen Ansatz gesetzt. In der Fachkräfteallianz Region Hannover haben sich verschiedene regionale Akteure organisiert, die in acht Arbeitsgruppen gemeinsame Projekte zur Sicherung des Fachkräftepotenzials erarbeiten und umsetzen. Thematische Schwerpunkte der Arbeitsgruppen sind das regionale Fachkräftemonitoring, der Übergang von der Schule zum Beruf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Standortmarketing, eine strategische Personalentwicklung und Weiterbildung, der Bereich Zuwanderung und Willkommenskultur, die Kooperation zwischen Hochschulen und Region sowie die Koordination der Unterstützungsangebote. In den einzelnen Themenfeldern wurde bereits eine Vielzahl an Projekten und Fördermaßnahmen umgesetzt. Genannt seien zum Beispiel Projekte zur Verbesserung der Beratungsstrukturen an Schulen im Übergang Schule - Beruf - Studium (z. B. das Projekt „Ausbildungslotsen“), Integrationsprojekte mit Innungen des Handwerks und Verbänden (z.B. „Ausbildungsvorbereitung im Verbund“), die Förderung von Lernallianzen zwischen allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen und Unternehmen sowie weitere unterstützende Aktivitäten bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften, der Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Beteiligt sind an der Fachkräfteallianz Region Hannover die Stadt und Region Hannover, die Leibniz Universität und die Hochschule Hannover, die Kammern, die Arbeitsagentur und das Jobcenter, hannoverimpuls sowie der DGB Region Niedersachsen-Mitte und die Allgemeine Arbeitgebervereinigung Hannover und Umgebung. In den einzelnen Projekten sind darüber hinaus weitere Kompetenzträger und Partnerunternehmen aus der Region eingebunden.

Schlussfolgerungen:

Die im Fachkräftebündnis Leine-Weser vertretenen Teilräume zeichnen sich durch vielfältige Angebote und Projekte im Bereich der Fachkräftesicherung aus. In vielen Fällen sind die Projektziele und -abläufe in den einzelnen Landkreisen ähnlich gelagert. Es gibt allerdings auch besonders innovative Ansätze, die bisher nicht in allen Teilräumen umgesetzt wurden. Für das Fachkräftebündnis Leine-Weser ergeben sich daraus folgende zentrale Erkenntnisse:

- Bestehende Projekte und Initiativen gilt es fortzuführen bzw. weiterzuentwickeln, ggfs. zu bündeln und auf ihre Übertragbarkeit zu prüfen.
- Die Partner des Fachkräftebündnis Leine-Weser können dabei von den Ideen und Erfahrungen anderer Landkreise profitieren und sich über Herausforderungen bei der Projektumsetzung austauschen.
- Wichtig ist eine frühzeitige Verständigung darüber, bei welchen Projekten und Unterstützungsmaßnahmen ein überregionaler Ansatz zielführend erscheint und welche Aktivitäten auch zukünftig auf der Ebene der Landkreise wahrgenommen werden sollten.
- Zudem muss geklärt werden, welche Bedarfe bei der Fachkräftesicherung in der Leine-Weser Region mit den bestehenden Angeboten noch nicht gedeckt sind und auf überregionaler Ebene neu etabliert oder über kleinräumige Pilotvorhaben erstmals ausprobiert werden sollen.
- In allen Teilräumen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser werden bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung schon heute kooperative Ansätze verfolgt und themenspezifisch verschiedenste Akteure involviert. Von diesen Erfahrungen wird das Fachkräftebündnis Leine-Weser im Rahmen seiner Arbeit profitieren können.

4 Ziele und Schwerpunkte

Fachkräfteengpässe sind in vielen regionalen Schwerpunktbranchen schon heute spürbar und stellen eine Gefahr für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Leine-Weser Region dar. Die Situation wird sich durch den demografischen Wandel und einen erhöhten Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften zukünftig weiter verschärfen. Das zentrale Anliegen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser ist deshalb die bedarfsgerechte Weiterentwicklung und der Ausbau bestehender Initiativen und Unterstützungsmaßnahmen zur Sicherung des Fachkräftepotenzials in der Leine-Weser Region.

Die Ziele des Fachkräftebündnisses Leine-Weser sind eng mit der Fachkräfteinitiative des Landes Niedersachsen (FIN) verbunden. Diese definiert verschiedene Handlungsfelder, die bei der Sicherung des Fachkräftepotenzials zentral sein sollten. Die Handlungsfelder können im Wesentlichen unter den folgenden drei Schwerpunkten subsumiert werden:

- 1. Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotenziale**
 - Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
 - Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen
 - Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen
 - Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben
- 2. Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte**
 - Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen
 - Steigerung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen
 - Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten
- 3. Nachhaltiger und zielgerichteter Ausbau der regionalen Fachkräftebasis durch Maßnahmen im Bereich der Ausbildung**
 - Stärkung des dualen Systems der Berufsausbildung
 - Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen
 - Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen
 - Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen
 - Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern

Zur Verankerung der FIN auf regionaler Ebene wird das Fachkräftebündnis Leine-Weser diese thematischen Schwerpunkte aufgreifen und regionsspezifisch bewerten. Dies geschieht vornehmlich unter Berücksichtigung der regionalen Schwerpunktbereiche. Da die Branchenbedeutung in den Teilregionen durchaus variiert, muss das Fachkräftebündnis Leine-Weser parallel neuartige Konzepte mit interdisziplinärem Charakter anstoßen, die möglichst branchenunabhängig sind und deshalb in allen Landkreisen von Nutzen sein können.

Neben dieser konzeptionellen Arbeit wird das Fachkräftebündnis Leine-Weser regionale Fachkräftekonferenzen und themenspezifische Veranstaltungen organisieren, um gemeinsam konkrete Projektideen zu entwickeln und den Erfahrungsaustausch zu befördern. Die gemeinsamen Projekte können beispielsweise auf eine Sensibilisierung von Wirtschaft und Politik für die demografische Entwicklung in der Region abzielen. Zudem können in der Leine-Weser Region ansässige Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften unterstützt und Kooperationen der regionalen Bildungseinrichtungen und der Wirtschaft gefördert werden. Standortmarketing und Öffentlichkeitsarbeit sind ein weiteres Aufgabenfeld, um die Sichtbarkeit und Attraktivität der Region Leine-Weser für potentielle Fachkräfte zu erhöhen. Dabei ist ein koordiniertes und kooperatives Vorgehen besonders wichtig, um die Entstehung von Doppelstrukturen zu vermeiden.

Der beschriebene Erfahrungsaustausch beinhaltet auch den Austausch mit den Fachkräftebündnissen der angrenzenden Regionen, falls sich die Möglichkeiten und der Wunsch nach Kooperation ergeben, wird dies im Bündnis geprüft.

Schlussfolgerungen:

Ein sich intensivierender Fachkräftemangel könnte die Leine-Weser Region nachhaltig schwächen. Mit der Etablierung des Fachkräftebündnisses Leine-Weser wird das Ziel verfolgt, frühzeitig kooperative und regionspezifische Gegenmaßnahmen anzustoßen. Inhaltliche Schwerpunkte bei der Planung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen werden bei der Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotenziale, bei der Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte und durch einen nachhaltigen und zielgerichteten Ausbau der regionalen Fachkräftebasis durch Maßnahmen im Bereich der Ausbildung gesetzt. Entscheidend Erfolgsfaktoren werden die zielgerichtete Abstimmung und Kompatibilität Landkreis spezifischer und Landkreis übergreifender Fördermaßnahmen sein.

5 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region Leine-Weser

Die Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Leine-Weser Region setzt eine nachhaltige und langfristige Fachkräftesicherungsstrategie voraus, deren Umsetzung kontinuierlich evaluiert und ggf. weiterentwickelt werden kann. Eine erfolgreiche regionale Fachkräftestrategie wird sich ferner dadurch auszeichnen, dass verschiedene Segmente (je nach Zuständigkeit und Spezialisierung) durch unterschiedliche Akteurskonstellationen zielgruppenspezifisch und integriert bearbeitet werden. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser fungiert in diesem Zusammenhang als zentraler Impulsgeber und wird alle relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure in die Planung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen einbinden. Dies gilt insbesondere für die Akteure der Wirtschaftsförderung in den Landkreisen, die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern, die Arbeitsagenturen und die Jobcenter, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie zentrale Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Der Erfolg regionaler Ansätze zur Fachkräftesicherung ist darüber hinaus ganz wesentlich von der Unterstützung durch die regionale Unternehmenslandschaft abhängig. Im Folgenden werden das Handlungskonzept des Fachkräftebündnis Leine-Weser näher skizziert sowie erste Projektideen vorgestellt.

Unter Berücksichtigung der Richtlinie zur Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse und der darin genannten Fördergegenstände wird der Schwerpunkt der Arbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser in der Anfangsphase primär auf der Umsetzung branchenübergreifender Projekte zur regionalen Fachkräftesicherung liegen. Dies beruht auch auf dem Anspruch des Fachkräftebündnisses Leine-Weser innovative neue Projekte zu konzipieren sowie Bestehendes zu kombinieren und weiterzuentwickeln. Die Unterstützungsangebote auf Ebene der Landkreise sind schon heute sehr vielfältig. Ergänzende Initiativen sind vor allem dann zielführend, wenn ein gemeinsames Vorgehen der beteiligten Landkreise die Strahlkraft der Maßnahmen erhöhen kann.

- Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die gesamte Leine-Weser Region auf Recruitingmessen als attraktiver Arbeits- und Lebensort positioniert werden kann.
- Darüber hinaus könnten Landkreis-übergreifende Initiativen darauf abzielen, den Austausch mit regionalen Unternehmen und Bildungseinrichtungen zu befördern, um Aus- und Weiterbildungsangebote in den Landkreisen des Fachkräftebündnisses Leine-Weser noch besser aufeinander abstimmen zu können.
- Schließlich gilt es, Kanäle für den Wissenstransfer im Bereich der Fachkräftesicherung zwischen den arbeitsmarktpolitischen Akteuren der beteiligten Landkreise zu schaffen. Auf diese Weise können die Partnerlandkreise zeitnah von Erfahrungen bei der Umsetzung innovativer Förderansätze profitieren.

Im nächsten Schritt werden Initiativen entwickelt, die stärker darauf fokussieren, die Fachkräftebedarfe in den spezifischen regionalen Schwerpunktbranchen zu decken. Die Analyse der Arbeitsmarktsituation in den regionalen Schwerpunktbranchen hat ergeben, dass über alle Landkreise hinweg Bedarfe sowohl bei der Gewinnung von Facharbeitern als auch von Akademikern zu erkennen sind. Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote müssen deshalb verschiedene Qualifikationsstufen abdecken:

- Zum einen gilt es, Arbeitslosen durch gezielte Qualifizierungsangebote die Integration in den regionalen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ein sehr hohes Potenzial für Weiterbildungsangebote (auch auf unteren Qualifikationsstufen) ist in den Bereichen Gesundheitswirtschaft, Logistik und z.T. auch im Verarbeitenden Gewerbe festzustellen.
- Zum anderen werden durch eine zunehmende Digitalisierung und Automation von Wertschöpfungsketten vertiefende IT-Kenntnisse und interdisziplinäre Kompetenzen weiter an Bedeutung gewinnen. Diese Bedarfe werden nicht ausschließlich über Hochschulabsolventen gedeckt werden können. Vielmehr müssen zusätzliche (auch akademische) Weiterbildungsangebote konzipiert werden. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser wird den überregionalen Austausch über verschiedene Ansätze zur Fachkräftegewinnung und -förderung koordinieren und die Realisierung gemeinsamer Unterstützungsmaßnahmen vorantreiben.

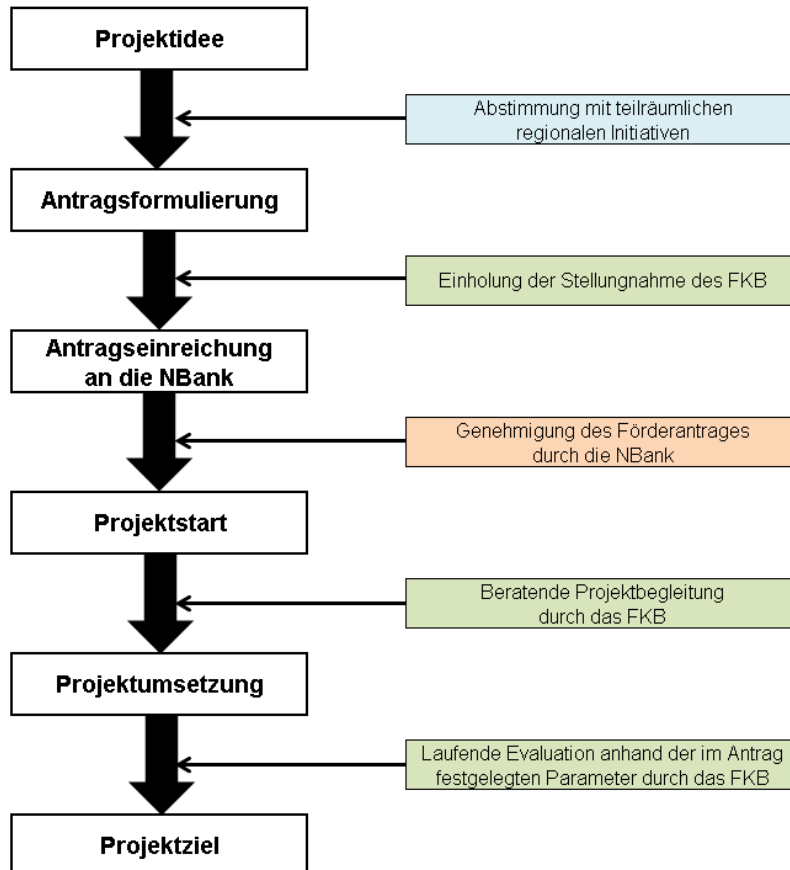
Für die Arbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser ist es von großer Bedeutung, gemeinsame Schwerpunkte als Arbeitsgrundlage zu definieren. In der folgenden Tabelle werden deshalb erste Maßnahmenansätze zur Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotenziale, zur Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte und zum nachhaltigen und zielgerichteten Ausbau der regionalen Fachkräftebasis eruiert.

Förderfokus	Ziele	Maßnahmenansätze (erste Ideen)
Übergang Schule-Beruf	<ul style="list-style-type: none"> - Bessere Berufsorientierung - Reduzierung Anzahl Schüler ohne Schulabschluss - Reduzierung/Verhinderung von Warteschleifen (BBS) - Nutzung der „Warteschleifen“ an der BBS zur gezielten Berufsorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Frühzeitige und systematische Berufsorientierung in der Schule - Ausdehnung des Modellprojektes „Duale kommunale Nachwuchsoffensive“ - Koordination der vielfältigen Maßnahmen im Bereich der Berufsorientierung - Modell zur ganzheitlichen Betreuung von „Problemschülern“ / falls möglich unter aktiver Einbindung der Eltern - Einbindung von Wirtschaftspaten - Unterstützung der Ausbilder - „Beruf und Schule (BuS)“ zur Weiterbildung und Qualifizierung von Lehramtsstudenten aller Fachbereich im Bereich Berufsorientierung - Förderung dualer Berufsausbildung - Stärkung der Kooperationsformen zwischen allgemeinbildenden Schulen, Berufsbildenden Schulen und Unternehmen
Übergang Hochschule-Beruf	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung des Austausches zwischen Studierenden und KMU - Nutzung des Potenzials von Studienabbrechern 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausweitung bestehender Praktika und Mentoring-Programme - Fachexkursionen für Studenten zu Branchenschwerpunkten - Ausbau von Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen
Qualität der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Qualität in der Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - Flankierung der Ausbildung im Sinne einer „assistierten Ausbildung“ - Qualifizierungsangebote für Ausbilder („Train the trainer“) - Vertiefte Lernortkooperationen zwischen BBS und Unternehmen
Vernetzung der Bildungslandschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Bildungsbedingungen und Schaffung vielfältiger Bildungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche 	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunale Bildungslandschaft (KomBi): Koordinierte Vernetzung von Schulen und außerschulischen Bildungseinrichtungen, Verstärkung der Kooperation - Ausbildungspool
Steigerung der Attraktivität von Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - Gute Arbeitsbedingungen - Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Berufemarketing - Strategische Personalentwicklung, Weiterbildung, Stärkung betrieblicher Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verschiedene Kooperationen von Wirtschaft und Gesundheitsanbietern zur besseren Versorgung von Patienten, v.a. im ländlichen Raum, Betreuung der Mitarbeiter - Personalentwicklungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Workshop zum Ausbau der regionalen Weiterbildungsberatungsnetzwerke - Bedarfsorientiertes Angebot an tertiären Weiterbildungen - Gesundheitsmanagement für KMU - Veranstaltungen/Workshops, Thema: Attraktive Arbeitgeber und Personalentwicklung
Aktivierung des nicht genutzten Erwerbspersonen-potentials	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Verbesserung der Berufsperspektiven von Alleinerziehenden - Verbesserung der Berufsperspektiven von Menschen mit Behinderung - Verbesserung der Berufsperspektiven von älteren Menschen 	<ul style="list-style-type: none"> - Wiedereinstiegsprojekte für Akademikerinnen - Ausbau und Vernetzung bestehender Angebote
Fachkräftesicherung im Bereich MINT	<ul style="list-style-type: none"> - Höhere Anzahl an Auszubildenden und Studierenden im MINT-Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> - Enge thematische Einbindung in die Berufsorientierung - Ausbau und Vernetzung bestehender Angebote - Aufbau technologieorientierter Weiterbildungsmodule mit Universitäten (z. B. PZH)
Fachkräftesicherung in der Pflegebranche	<ul style="list-style-type: none"> - Höhere Anzahl an Auszubildenden und Studierenden in Pflegeberufen bzw. entsprechenden Studiengängen 	<ul style="list-style-type: none"> - Enge thematische Einbindung in die Berufsorientierung - Ausbau und Vernetzung bestehender Angebote - Problematisierung gerechter Bezahlung („Equal Pay“)

Gewinnung/ Zuzug von qualifizierten Fachkräften	<ul style="list-style-type: none"> - Willkommensmarketing für Fachkräfte - Attraktivitätssteigerung der Region für Fachkräfte - Integration der Personen mit Migrationshintergrund, Nutzung des Potenzials von Asylflüchtlingen für die Wirtschaft - Akquisition und Bindung ausländischer Fachkräfte und Studenten 	<ul style="list-style-type: none"> - Imagekampagnen - Kontakthaltemaßnahmen zu ehemaligen Schulabgängern, insb. Abiturienten - Zusätzliche Sprach- und Integrationskurse für Zielgruppen ohne BAMF Förderung
Fachkräfte-Matching	<ul style="list-style-type: none"> - Transparenz über bestehende Ausbildungs-, Praktikums- und Stellenangebote in regionalen Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung des IVA Map Tools (Lokale Jobbörse und Wirtschafts-Map des Industrievereins Alfeld)

Anhang: Informationen zum Projektablauf:

Ein Projekt kann nur erfolgreich sein, wenn bereits frühzeitig ein angepasstes Projektmanagement besteht. Nachfolgender Ablauf skizziert den groben Ablauf von der Projektidee bis zur Umsetzung unter Einbezug entsprechender Hinweise und notwendiger Arbeitsschritte.



Kooperationsvereinbarung zum überregionalen Fachkräftebündnis Leine-Weser

1 Grundlage

Arbeitsgrundlage für das überregionale Fachkräftebündnis Leine-Weser ist die Fachkräfteinitiative für Niedersachsen mit dem Handlungsfeld Unterstützung regionaler Fachkräfteinitiativen.

2 Räumlicher Handlungsrahmen

Das Fachkräftebündnis Leine-Weser umfasst die Landkreise Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden, Nienburg, Schaumburg sowie die Region Hannover.

3 Aufgaben

Das Fachkräftebündnis Leine-Weser versteht sich als Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und stimmt mit den grundsätzlichen Zielen der landesweiten Initiative überein. Auch in der Region Leine-Weser sind stabile Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung und spielen eine zentrale Rolle für die langfristige Bindung vorhandener Fachkräfte sowie für die Nachwuchsgewinnung. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser setzt sich zum Ziel, gemeinsam gute Arbeitsbedingungen und die Ordnung des Arbeitsmarktes zu fördern sowie die hohe Bedeutung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft in der Region zu betonen.

Das regionale Fachkräftebündnis Leine-Weser setzt die Ziele der Fachkräfteinitiative Niedersachsen anhand der konkreten Problemstellungen in den unter 2 genannten Landkreisen gemeinschaftlich um. Das Fachkräftebündnis gibt Stellungnahmen zu Projektanträgen nach der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse durch die Förderung von Fachkräfteprojekten für die Region“ ab.

Themenkomplexe können sein:

- a. Projekte zur Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung, insbesondere in folgenden Feldern:
 - Sensibilisierung und Information von Unternehmen hinsichtlich Arbeitgeberattraktivität, Fachkräftesicherung und –gewinnung und Weiterbildung
 - Stärkung der Willkommenskultur
 - Gewinnung, Beratung und Unterstützung von Fachkräften
 - Verbesserung des Matchings zwischen Fachkräfteangebot und –nachfrage
 - Regionales Marketing sowie Berufemarketing
 - Netzwerkarbeit und Projektentwicklung zur Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse

- b. Projekte zur Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfes.
- c. Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten aus Unternehmen und Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern an anerkannten regionalen Weiterbildungsmaßnahmen.

4 Grundsätze der Zusammenarbeit

- a. Das Fachkräftebündnis Leine-Weser verfolgt das Ziel, die unter 3 genannten Aufgaben aktiv und im Konsens mit allen beteiligten Teilräumen umzusetzen. Dabei ist es das erklärte Ziel des Fachkräftebündnisses, die Entwicklung innovativer Projekte voranzutreiben sowie bestehende Aktivitäten zu kombinieren und weiterzuentwickeln, um einen sichtbaren Fortschritt in der Fachkräftesicherung zu erreichen.
- b. Das zur Verfügung stehende virtuelle Budget wird gesamthaft für den räumlichen Bereich des Fachkräftebündnisses betrachtet. Bei den Entscheidungen über Projekte behält das Bündnis die räumliche Verteilung der Erwerbsbevölkerung im Auge.
- c. Ein vom Fachkräftebündnis initiiertes oder unterstütztes Projekt mit teilträumlicher Bedeutung kann grundsätzlich und bei Bedarf auch allen anderen Beteiligten des gesamten Raumes des Fachkräftebündnisses zugänglich sein. Die Mitglieder bekennen sich zum Solidaritätsprinzip innerhalb des Fachkräftebündnisses.
- d. Die Kooperationspartner verständigen sich darauf, dass ein Teil des Budgets für regionsübergreifende Projekte vorgehalten werden soll.
- e. Projektanträge zur Förderung durch die Richtlinie (Punkt 3) sollten mit den teilträumlichen regionalen Initiativen (Regionale Entwicklungskooperation Weserbergland *plus*, Gemeinschaftsinitiative Fachkräfte Region Hildesheim, Fachkräfteallianz Region Hannover) abgestimmt sein.
- f. Die Mitglieder des Fachkräftebündnisses erarbeiten in einem ersten Schritt als Grundsatzpapier eine regionale Fachkräftestrategie mit einem Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte. In diesem Grundsatzpapier erfolgt eine erste Schwerpunktbildung gemäß den besonderen Herausforderungen des Raumes Leine-Weser als Arbeitsgrundlage für das Fachkräftebündnis.

5 Organe des Fachkräftebündnisses Leine-Weser

Die Organe des Fachkräftebündnisses sind:

- a. Lenkungsgruppe
- b. Koordinierungsstelle

- c. Bündnisversammlung

6 Lenkungsgruppe

- a. Die Lenkungsgruppe ist das operative, lenkende Organ des Fachkräftebündnisses. Sie berät und beschließt über die Aktivitäten des Fachkräftebündnisses Leine-Weser und gibt die geforderten Stellungnahmen zu Projektanträgen.

Die Lenkungsgruppe besteht zunächst aus insgesamt 11 Mitgliedern, welche die Mitgliederzusammensetzung repräsentieren.

Es werden jeweils 1 Vertreter/in und 1 Stellvertreter/in aus folgenden Einrichtungen und Institutionen benannt:

- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Region Hannover
- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Landkreis Hildesheim
- Industrie- und Handelskammer
- Handwerkskammern
- Agenturen für Arbeit
- Jobcenter
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Arbeitgeberverband
- Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser (in beratender Funktion)

sowie 2 Vertreter/innen und 2 Stellvertreter/innen aus den

- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungen der REK Weserbergland **plus**

Eine spätere Erweiterung der Lenkungsgruppe um weitere Kooperationspartner kann im Einvernehmen erfolgen.

- b. Entscheidungen des Fachkräftebündnisses sollen im Einvernehmen erfolgen. Näheres regelt eine Geschäftsordnung.
- c. Die Lenkungsgruppe kommt mindestens zwei Mal im Jahr, bei Bedarf häufiger zusammen, im Einzelfall können Entscheidungen im Umlaufverfahren getroffen werden.

7 Koordinierungsstelle

Das Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser übernimmt die Koordination des Fachkräftebündnisses. Dies beinhaltet die Organisation der Gremientreffen sowie auch die Vorbereitung von Entscheidungen und Stellungnahmen der Lenkungsgruppe.

8 Bündnisversammlung

Die öffentliche Bündnisversammlung dient dem Austausch aller relevanten und interessierten Arbeitsmarktakteure der Region. Die Bündnisversammlung soll ein bis zwei Mal im Jahr stattfinden und dazu dienen, anhand der Vorstellung durchgeführter oder geplanter Praxisbeispiele, sämtlichen Beteiligten und Interessierten die Arbeit des Fachkräftebündnisses zu präsentieren und über weitere Schritte zu diskutieren.

9 Unterschriften der Beteiligten des Fachkräftebündnisses Leine-Weser

Die folgenden Institutionen haben die Kooperationsvereinbarung unterschrieben, die Unterschriften liegen im Original vor:

Institution
Agentur für Arbeit Stadthagen
Allgemeine Arbeitgebervereinigung Hannover und Umgebung e.V.
Agentur für Arbeit Hannover
Agentur für Arbeit Hameln-Pyrmont
Agentur für Arbeit Nienburg-Verden
Arbeitsagentur Holzminden
Arbeitgeberverband der Unternehmen im Weserbergland e.V.
Arbeitgeberverband Hildesheim
Bundesagentur für Arbeit Hildesheim
Deutscher Gewerkschaftsbund, Region Niedersachsen Mitte
Handwerkskammer Hannover
Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen
Industrie- und Handelskammer Hannover
Jobcenter Region Hannover
Jobcenter Hameln-Pyrmont
Jobcenter Hildesheim
Jobcenter Holzminden
Jobcenter im Landkreis Nienburg
Jobcenter Schaumburg
Kreishandwerkerschaft Hameln-Pyrmont
Kreishandwerkerschaft Holzminden
Kreishandwerkerschaft Diepholz/ Nienburg
Kreishandwerkerschaft Schaumburg
Landkreis Hameln-Pyrmont
Landkreis Holzminden
Landkreis Nienburg/ Weser

Landkreis Schaumburg

Region Hannover

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hildesheim Region (HI-REG) mbH

Die folgenden Institutionen haben einen Letter of Intent abgegeben, der LOI liegt im Original vor:

Institution
Ausbildungsstätten Rahn GmbH
CJD Jugenddorf Nienburg
DEULA Hildesheim
DEULA Nienburg
Evangelische Heimvolkshochschule Loccum e.V.
HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst
Kreisvolkshochschule Holzminden
Landkreis Hildesheim
Landwirtschaftskammer Niedersachsen
Region des Lernens im Landkreis Holzminden
Stadt Hildesheim
Stiftung Universität Hildesheim
Volkshochschule Hameln-Pyrmont
Volkshochschule Hildesheim
Volkshochschule Nienburg
Volkshochschule Schaumburg
Weserbergland Aktiengesellschaft