

**Regionale Fachkräftestrategie JadeBay
vom 01.09.2018 – 31.08.2021**

Regionale Fachkräftestrategie JadeBay

vom 01.09.2018 – 31.08.2021

- a) Arbeitsmarktanalyse
- b) bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region Juni 2018
- c) Schlussfolgerungen für die Handlungsstrategie

Vorab: Für eine leichtere Lesbarkeit der Texte wurde von einer geschlechterspezifischen Differenzierung bestimmter Worte und Formulierungen abgesehen; entsprechende Textstellen gelten aber selbstverständlich gleichwertig für alle Geschlechter.

3.4 des Antrages:

Regionale Fachkräftestrategie

Die regionale Fachkräftestrategie besteht in ihrer Analyse lt. Anlagen zum Antrag aus

- a) der Arbeitsmarktanalyse,
- b) dem Überblick über die bestehenden Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region,
- c) den Schlussfolgerungen daraus.

a) Arbeitsmarktanalyse auf Basis der in den Tabellen verarbeiteten Bezüge zum Kalenderjahr

Die nachstehenden Tabellen zeigen eine Arbeitsmarktanalyse des Bündnispartners BA Oldenburg-Wilhelmshaven. Die Zahlen des Landkreises Wittmund wurden hier integriert; sh. Anlage A zum Antrag auf Verlängerung des Fachkräftebündnisses.

In der anschließenden Bewertung werden Vergleiche zur Arbeitsmarktanalyse aus 2015 sowie aktuelle Erkenntnisse des Bündnispartners BA Oldenburg-Wilhelmshaven zusammengefasst.

Demografische Strukturindikatoren

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Bevölkerung (31.12.15)	7,93 Mio.	97.900	89.239	75.995	57.173
Bevölkerungsentwicklung (2005-15)	- 0,7%	- 3,5%	- 4,8%	- 9,0%	- 1,3%
Erwerbsfähige Bev.	5,17 Mio.	60.725	57.420	47.494	36.139
Anteil Junge < 25 J.	24,8%	23,4%	24,6%	23,1%	25,0%
Anteil Ältere > 55 J.	34,9%	39,3%	37,0%	39,6%	37,9%
Rel. Wanderungs-saldo der 18-25 J. (in 2015)	+ 4,3%	- 2,5%	- 0,7%	+ 6,7%	+ 0,2%

Bewertung:

Mit gut 200.000 Erwerbsfähigen und knapp 4% am Anteil Niedersachsens ist die Verbundregion JadeBay als klein zu bewerten.

Die Einwohnerzahl aller vier Gebietskörperschaften lt. obiger Tabelle beträgt 320.307; Stichtag ist hier der 31.12.2015. Lt. Landesamt für Statistik beträgt die Zahl zum 31.12.2016 320.773, was einen Zuwachs gegenüber 2015 bedeutet.

Da die Einwohnerzahl zum 31.12.2012 325.630 betrug, kann festgestellt werden, dass dem prognostizierten Negativtrend der BA-Statistik aus dem Jahr 2013 für das Handlungskonzept im Jahr 2015 entgegengewirkt werden konnte. Der Landkreis Wittmund weist so in der obigen Tabelle einen Rückgang von -1,3% auf (2,7% lt. Prognose des Handlungskonzeptes aus 2015), Friesland von -3,5% (-4,3%), Wesermarsch von -4,8% (-5,2%) und WHV von -9,0% (-9,4%).

Weiterhin ungünstig ist die demografische Struktur mit leicht unterdurchschnittlichen Zahlen bei den unter 25-jährigen und deutlich überdurchschnittlichen Zahlen der über 55-jährigen Einwohner zu bewerten. Positiv ist allerdings die leichte Verbesserung des Wanderungssaldos der 18-24-Jährigen gegenüber 2013, einer Zielgruppe, dem sich auch die aktuellen Strukturmaßnahmen des „Regionalen Fachkräftebündnis JadeBay“ widmen.

So betrug der Wanderungssaldo im Jahr 2015 für Friesland -2,5% (-4,3 % betrug die Zahl des BA-Arbeitsmarktmontitor 2013 für das Handlungskonzept 2015), für die Wesermarsch -0,7% (-3,2%), für die Stadt Wilhelmshaven +6,7% (+4,0%) und für den Landkreis Wittmund +0,2% (-3,6%). Wilhelmshaven profitiert hier insbesondere durch die Studierenden der Jade Hochschule sowie durch Bundeswehrsoldaten des bundesweit größten Stützpunktes.

Wirtschaftliche Strukturindikatoren

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
svB (30.6.2016)	2,95 Mio.	33.713	32.625	24.332	19.520
Beschäftigungsquote	56,2%	55,5%	56,8%	51,2%	54,0%
BQ Frauen	52,2%	52,7%	48,9%	49,2%	50,0%
BQ Ältere (> 55 J.)	48,2%	45,8%	48,3%	45,0%	42,3%
Anteil Tertiärer Sek.	69,0%	72,2%	52,6%	79,2%	74,8%
Anteil Beschäftigter in Großunternehmen	30,8%	23,2%	35,3%	34,0%	15,3%
Saisonfaktor	110,7	130,2	112,6	108,0	174,2

Bewertung:

Auf der Basis einer deutschlandweit positiven Wirtschaftsentwicklung ist die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stark steigend. Betrug die Zahl zum 30.06.2013 lt. Nds. Landesamt für Statistik noch ca. 95.000, so sind zum 30.06.2016 bereits ca. 110.000,00 Beschäftigungsverhältnisse registriert.

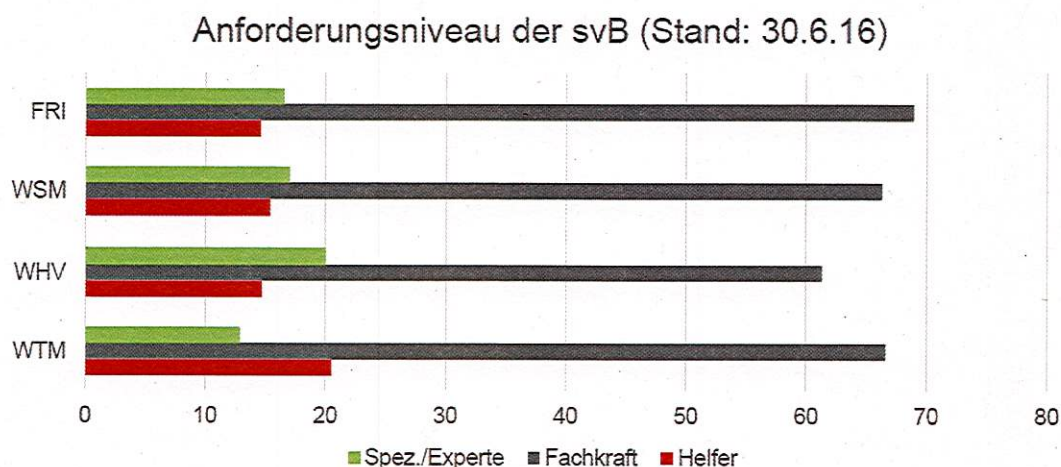
Die Beschäftigungsquote der Frauen (Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zwischen 15 und 65 Jahren an dem Gesamterwerbspotenzial dieser Gruppe) ist gegenüber 2013 merklich gestiegen. So betragen die Zahlen für Friesland 52,7% (48,6%, Zahl BA-Arbeitsmarktmontitor

aus 2013), für Wittmund 50,0% (45,9%), Wilhelmshaven 49,2% (46%) und der Wesermarsch 48,9% (44,8%).

Negativ hingegen verläuft die Beschäftigtenquote der über 55-jährigen, die zudem wie 2013 in allen vier Gebietskörperschaften der JadeBay-Region unter Landesdurchschnitt verbleibt. So betragen die Zahlen für Friesland 45,8% (47,5, Zahl BA-Arbeitsmarktmonitor aus 2013), für Wittmund 42,3% (43,4%), Wilhelmshaven 45,0% (45,7%) und der Wesermarsch 48,3% (50,3%).

Die Zahl des Saisonfaktors (höchster monatlicher Arbeitslosenbestand eines Jahres geteilt durch den niedrigsten monatlichen Arbeitslosenbestand) zeigt, dass es nach wie vor eine Art Binnendifferenzierung innerhalb der JadeBay-Region gibt. Vergleichbar sind hier die Landkreise Friesland und Wittmund während die Stadt Wilhelmshaven (bspw. hoher Anteil an Arbeitsplätzen in der Verwaltung) und der Landkreis Wesermarsch (hohe Industriedichte mit mehreren Großunternehmen) davon weitestgehend unbeeinträchtigt sind. Lt. der Zahlen der BA aus 2013 (in Klammern) haben sich diese Faktoren auch kaum verändert. Wittmund verzeichnet im Jahr 2016 den Saisonfaktor von 174,2% (177% in 2013), Friesland von 130,2% (132,2%), Wilhelmshaven von 108% (109,3%) und die Wesermarsch von 112,6% (110%).

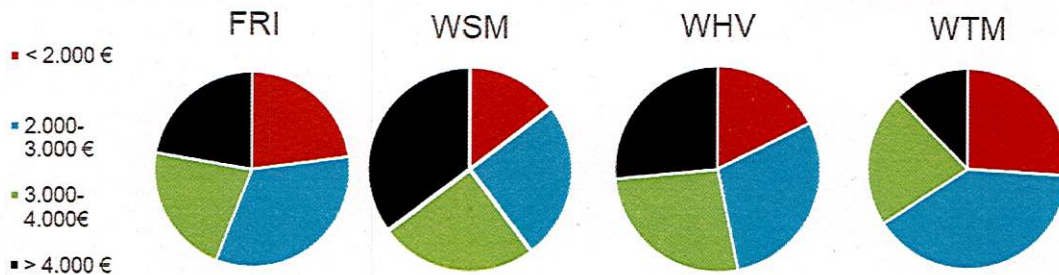
Soziale Strukturindikatoren in Prozent



Bewertung:

Die obenstehende Tabelle zeigt, dass die Region hauptsächlich eine Beschäftigung auf dem Fachkraftniveau bietet. Eher unterdurchschnittlich ist daher der Anteil an Beschäftigten in hochkomplexen Tätigkeiten (Ø NSB: 22,7 % lt. BA). Der Anteil der Arbeitsplätze im Helferbereich liegt in der Region noch zwischen 15-20% der Beschäftigung. Lt. aktueller Aussage der BA aus dem März 2018 ist der Anteil der Arbeitsplätze im Bereich der Helfer jedoch tendenziell rückläufig.

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Median Bruttoeinkommen (svB in VZ) Stand: 31.12.2016	3.050 €	2.803 €	3.365€	3.106 €	2.596 €
Anteil svB < ⅔ Median (31.12.2016)	22,8%	31,3%	42,4%	42,8%	32,9%
Anteil ausschl. geringfügiger Beschäftigter	10,0 %	11,4%	10,5%	10,8%	11,5%
SGB II-Quote (Ø 2016)	9,8%	7,4%	10,4%	18,7%	8,1%



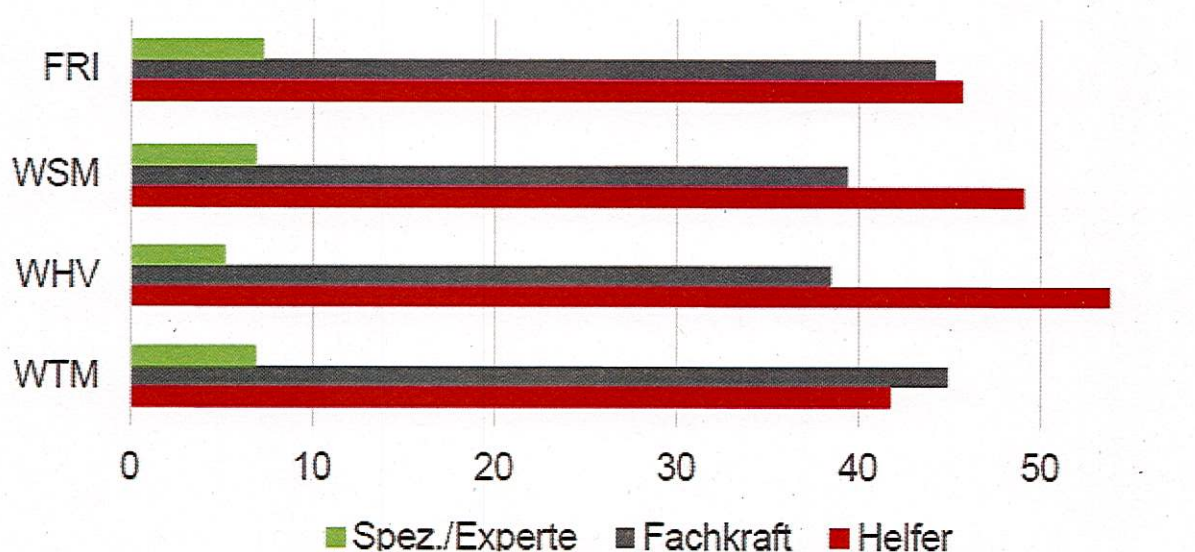
Bewertung:

Die bereits zuvor erwähnte Binnendifferenzierung zwischen FRI/WTM und WHV/WSM wird auch im Median-Bruttoeinkommen deutlich. Während FRI/WTM hier zum Landesdurchschnitt unterdurchschnittlich abschneiden, liegt dieses Einkommen in WHV/WSM über dem Landesdurchschnitt. Andererseits sind in WHV/WSM die Anteile derjenigen, die unter Zweidrittel des Medianeinkommens liegen, doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt. Insbesondere in Wilhelmshaven wird diese Zahl durch die hohe SGB II-Quote erreicht. Diese sagt aus, wie hoch der Jahresdurchschnitt an Hilfsbedürftigen nach SGB II (erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Personen) an der Bevölkerung unter 65 Jahren im Vergleich zum 31.12. des Vorjahres betrug.

Struktur der Arbeitslosigkeit in Prozent

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Alo.-Quote (Ø 2017)	6,1%	5,3%	6,8%	11,4%	6,3%
Unterbeschäftigungs-Quote (Ø 2017)	8,2%	6,9%	8,7%	14,9%	7,9%
Anteil LZA (Ø 2017)	34,9%	29,8%	42,2%	41,7%	26,8%
Anteil > 50 Jahre (Ø 2017)	32,6%	38,5%	34,8%	32,0%	39,4%
Anteil Quali-Defizit (Ø 2016)	74,1%	67,7%	77,4%	81,0%	66,7%

Qualifikationsniveau der Arbeitslosen



Bewertung:

Die konstant gute Wirtschaftslage und die Vielzahl der neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hat sich weiterhin positiv auf die Arbeitslosenzahlen ausgewirkt. In Wilhelmshaven beträgt diese im Durchschnitt 2017 11,4% (12,9% lt. BA aus 2015), in Wittmund 6,3% (6,4%), in Friesland 5,3% (5,5 %) und in der Wesermarsch 6,8% (7,3%).

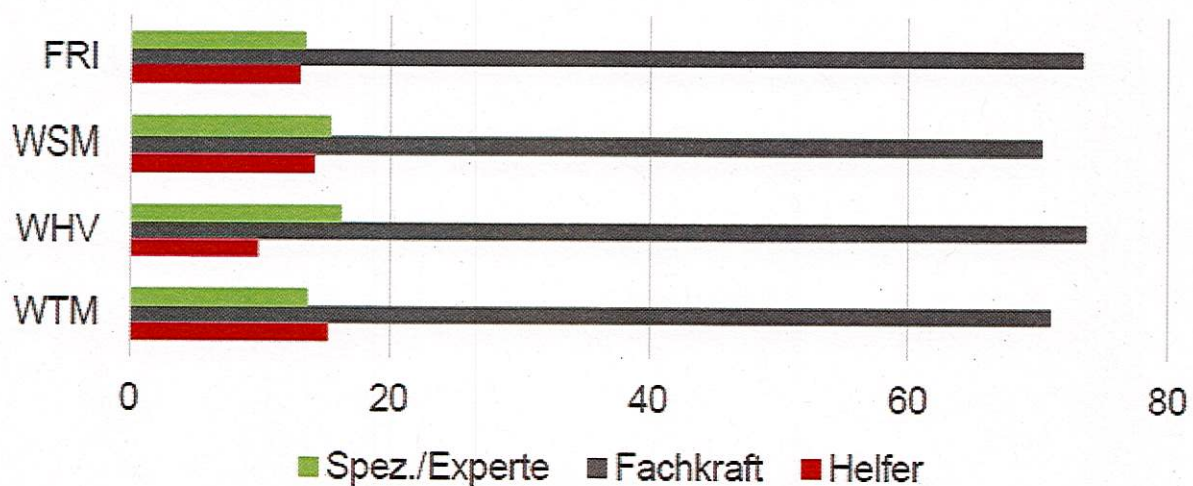
Die Tabellen zeigen jedoch auch, dass sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Wesermarsch sowie in Wilhelmshaven über einen langen Zeitraum verfestigt hat. Das beruht auch darauf, dass es

- dort im Vergleich zum Land aber auch zum Rest der JadeBay-Region überdurchschnittlich viele Personen mit einem Qualifizierungsdefizit gibt und
- der Anteil der Helfer im Qualifikationsniveau der Arbeitslosen sehr hoch ist.

Offene Stellen

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Offene Stellen (Ø 2017)	75.693	772	750	803	275
Offene Stellen (aktuell Feb. 2018)	80.066	912	722	917	333
Anteil > 3 M. vakant (Ø 2017)	n.v.	35,5%	45,0%	42,7%	n.v.
Ø Vakanzzeit (Ø Dez.17 – Feb.18)	132 Tg.	87 Tg.	123 Tg.	120 Tg.	96 Tg.

Anforderungsniveau der gemeldeten Stellen



Bewertung:

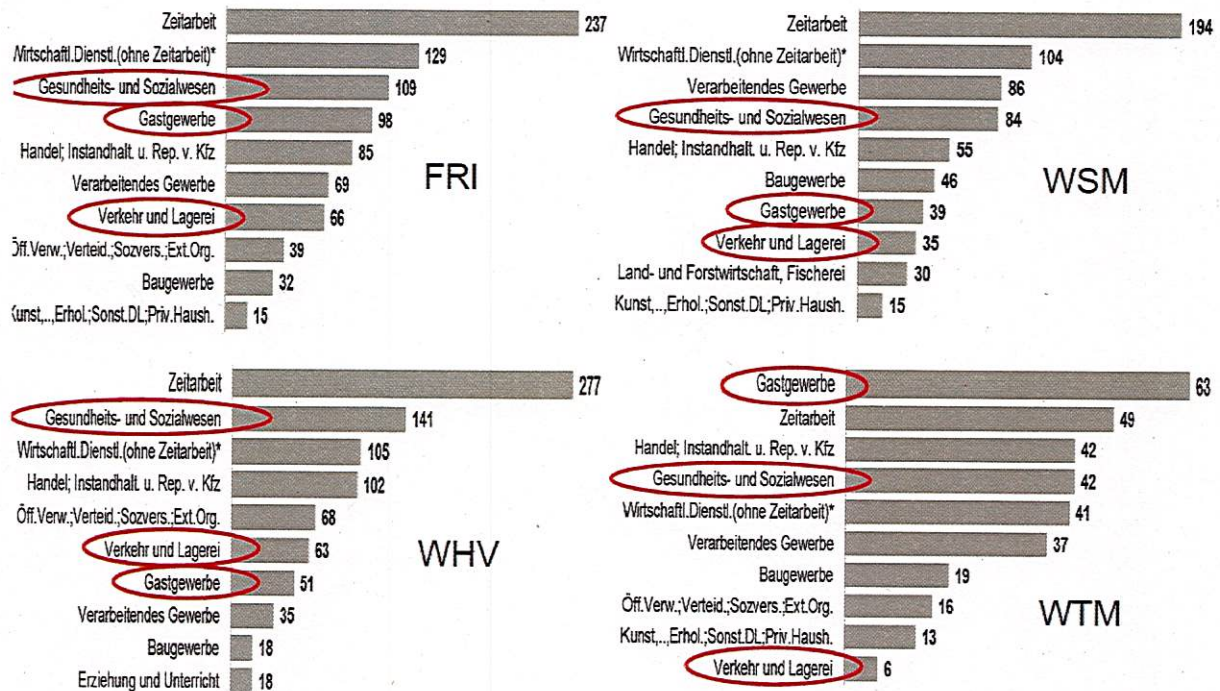
Die Zahl der offenen Stellen steigt. Betrug diese am 01.04.2015 lt. Aussage der BA mit Niederschrift im Handlungskonzept 2015 noch gut 2000, so waren im Durchschnitt des Jahres 2017 2600 Stellen unbesetzt.

Bedenkt man, dass lt. Aussage der BA lediglich zwei Drittel der offenen Stellen dort gemeldet werden, so kann festgestellt werden, dass aktuell ca. 4.000 offene Stellen vorhanden sind.

Viele dieser Stellen können nicht oder nur nach erheblichen Vakanz Zeiten besetzt werden, da hauptsächlich Fachkräfte gesucht werden.

In welchen Branchen die meisten offenen Stellen gemeldet werden, zeigt das nachfolgende Schaubild. Auf die Kennzeichnung der „Zeitarbeit“ wurde verzichtet, da die Angebote über alle Branchen gehen.

Gemeinsame Schnittmengen des Fachkräftemangels bilden danach lt. Analyse der BA Oldenburg-Wilhelmshaven vorwiegend die Branchen Gesundheit/Pflege, Gastgewerbe und Logistik.



b) Überblick über die bestehenden Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

Durch eine Befragung der Bündnispartner wurden die bestehenden Angebote und Leistungen im Wesentlichen zusammengeführt. (Anlage B).

Aus der Anlage wird deutlich, dass bereits heute für alle Zielgruppen des Fachkräftebündnisses erhebliche Angebote und Leistungen bestehen. Bei dieser Betrachtung lässt sich allerdings nur bedingt eine konkrete Aussage zur Bedarfssituation machen, zumal die Angaben dort nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erfüllen. Zudem geht mit der Auflistung keine Beurteilung über Qualitäten oder Erfolge einher, die einen Rückschluss auf die angestrebten Veränderungen in dem jeweiligen Handlungsfeld zulassen würden.

Insofern soll die Übersicht helfen, Transparenz zu schaffen, Dopplungen zu vermeiden, Synergien zu bilden und zusätzliche Angebote zu entwickeln.

c) Schlussfolgerungen aus der Bestandsanalyse

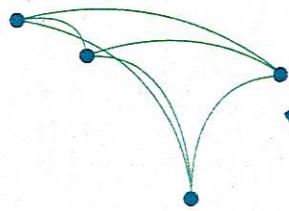
Chancen:

- 1) Der Rückgang der Einwohnerzahlen hat sich entgegen der Prognosen aus 2013 abgemildert, was zusätzliches Potenzial für die Region schafft.
- 2) Die wirtschaftliche Entwicklung in der JadeBay-Region ist konstant positiv, was die Zahl der neu geschaffenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zeigt.
- 3) Alleine durch die positive Entwicklung des JadeWeserPorts werden ca. 1000 neue Arbeitsplätze in 2018/2019 erwartet. (Quelle: Aktuelle Pressemitteilungen aus der Region).
- 4) Die Argumente der vorher genannten Ziffern 2 und 3 bieten im Gegensatz zu 2015 verbesserte Rahmenbedingungen, die Zielgruppen „Junge Menschen“ und „Höherqualifizierte“ an die Region zu binden bzw. die Zielgruppe der „Für die Region zu gewinnenden Arbeitnehmer“ erfolgreich anzusprechen.
- 5) Die Zielgruppen „Frauen“ und „Ältere Arbeitnehmer“ bieten auf Grund Ihrer unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote weiterhin Potenzial für eine Fachkräftenachfrage.

Risiken:

- 1) Risiken birgt nach wie vor der demografische Wandel mit im Vergleich zu Niedersachsen unterdurchschnittlichen Zahlen junger Menschen unter 25 Jahren. Das belegt auch, dass es nach wie vor eine starke Bildungswanderung zugunsten der wirtschaftsstarken Regionen gibt.
- 2) Die Tabellen zeigen jedoch auch, dass sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Wesermarsch sowie in Wilhelmshaven über einen langen Zeitraum verfestigt hat. Das beruht auch darauf, dass es
 - dort im Vergleich zum Land aber auch zum Rest der JadeBay-Region überdurchschnittlich viele Personen mit einem Qualifizierungsdefizit gibt und
 - der Anteil der Helfer im Qualifikationsniveau der Arbeitslosen sehr hoch ist.

- 3) Die Vakanzenzeiten der offenen Stellen werden sukzessive länger. Das schränkt die Wertschöpfung der Unternehmen trotz der guten Wirtschaftslage mehr und mehr ein.
- 4) Gesucht werden vorwiegend Fachkräfte, die sich bei hohen SGB II-Quoten an den Arbeitslosen von dort heraus nur beschränkt qualifizieren lassen.
- 5) Trotz der Heterogenität der Gebietskörperschaften zeigt sich, dass insbesondere die Bereiche Gesundheit/Pflege, Gastgewerbe sowie Logistik als gemeinsame Schnittmenge vom Fachkräftemangel betroffen sind.
- 6) Der Anteil der Personen mit komplexer Tätigkeit in der Region ist unterdurchschnittlich, was auch dazu führt, dass Studierende während und nach ihrem Studium nicht ausreichend an den Standort gebunden werden können.
- 7) Eine „Fragilität“ besteht auch dahingehend, dass es wenig selbsttragende Image-Prozesse in der Region gibt. Hier sind urbane Regionen, Universitätsstandorte oder Regionen mit großen Industrieunternehmen im Wettbewerb um Facharbeiter und Akademiker im Vorteil.



JADEBAY

LEBEN MIT WEITBLICK

ANTRAG AUF VERLÄNGERUNG DER ANERKENNUNG ALS REGIONALES FACHKRÄFTEBÜNDNIS JADEBAY.

Anlage A zu Ziffer 3.4, hier Arbeitsmarktanalyse der BA

TOP 4 – Beitrag Arbeitsmarktanalyse



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Oldenburg – Wilhelmshaven

Demographische Strukturindikatoren

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Bevölkerung (31.12.15)	7,93 Mio.	97.900	89.239	75.995	57.173
Bevölkerungsentwicklung (2005-15)	- 0,7%	- 3,5%	- 4,8%	- 9,0%	- 1,3%
Erwerbsfähige Bev.	5,17 Mio.	60.725	57.420	47.494	36.139
Anteil Junge < 25 J.	24,8%	23,4%	24,6%	23,1%	25,0%
Anteil Ältere > 55 J.	34,9%	39,3%	37,0%	39,6%	37,9%
Rel. Wanderungs-saldo der 18-25 J. (in 2015)	+ 4,3%	- 2,5%	- 0,7%	+ 6,7%	+ 0,2%

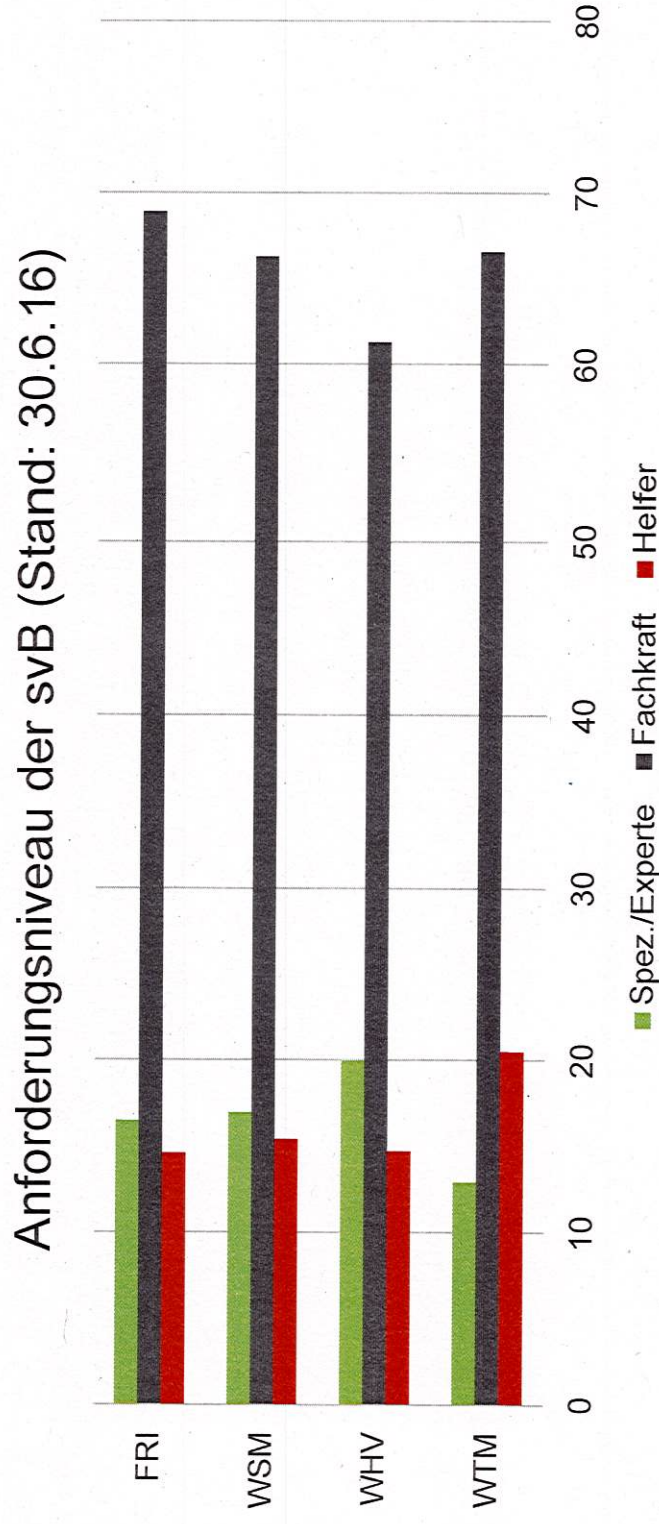
- (wirtschafts)geographische Randlage
- Mit gut 200.000 Erwerbsfähigen knapp 4% Anteil an NSB → relativ klein
- Ungünstige demographische Struktur
- Aber: Wanderungssaldo der Jungen gegenüber 2013 verbessert

Wirtschaftliche Strukturindikatoren

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
svB (30.6.2016)	2,95 Mio.	33.713	32.625	24.332	19.520
Beschäftigungsquote	56,2%	55,5%	56,8%	51,2%	54,0%
BQ Frauen	52,2%	52,7%	48,9%	49,2%	50,0%
BQ Ältere (> 55 J.)	48,2%	45,8%	48,3%	45,0%	42,3%
Anteil Tertiärer Sek.	69,0%	72,2%	52,6%	79,2%	74,8%
Anteil Beschäftigter in Großunternehmen	30,8%	23,2%	35,3%	34,0%	15,3%
Saisonfaktor	110,7	130,2	112,6	108,0	174,2

- Tendenziell niedrigere BQ (auch bei Frauen + Älteren) als im NSB-Schnitt
- Mit Ausnahme WSM hoher Tertiarisierungsgrad
- Binnendifferenzierung FRI/WTM – WHV – WSM

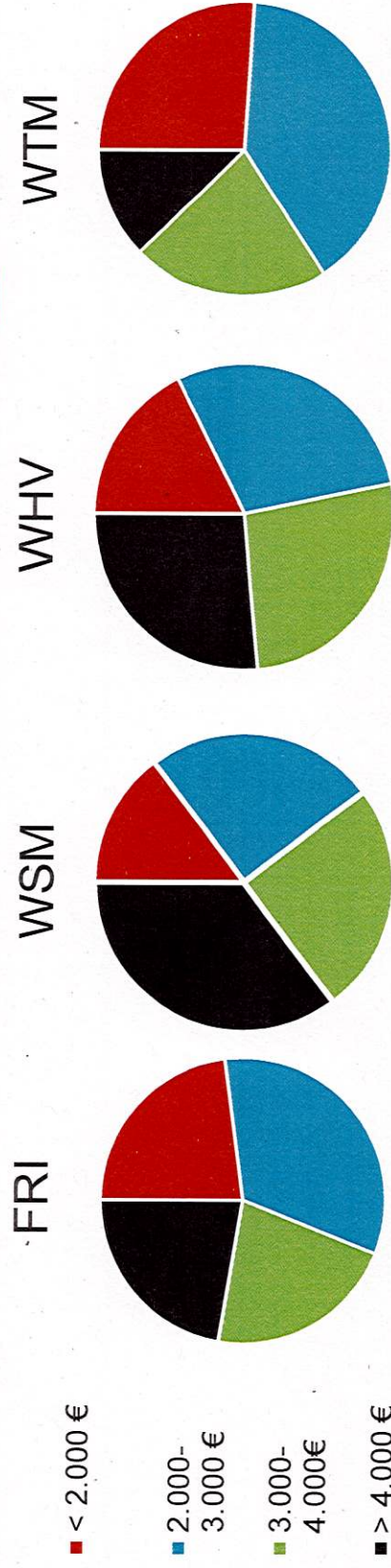
Wirtschaftliche Strukturindikatoren



- hauptsächlich Beschäftigung auf Fachkraftniveau
- Eher unterdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten in hochkomplexen Tätigkeiten (Ø NSB: 22,7 %)
- (sv) Arbeitsplätze im Helferbereich tendenziell rückläufig

Soziale Strukturindikatoren

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Median Bruttoeinkommen (svB in VZ) Stand: 31.12.2016	3.050 €	2.803 €	3.365€	3.106 €	2.596 €
Anteil svB < 2/3 Median (31.12.2016)	22,8%	31,3%	42,4%	42,8%	32,9%
Anteil ausschl. geringfügiger Beschäftigter	10,0 %	11,4%	10,5%	10,8%	11,5%
SGB II-Quote (Ø 2016)	9,8%	7,4%	10,4%	18,7%	8,1%

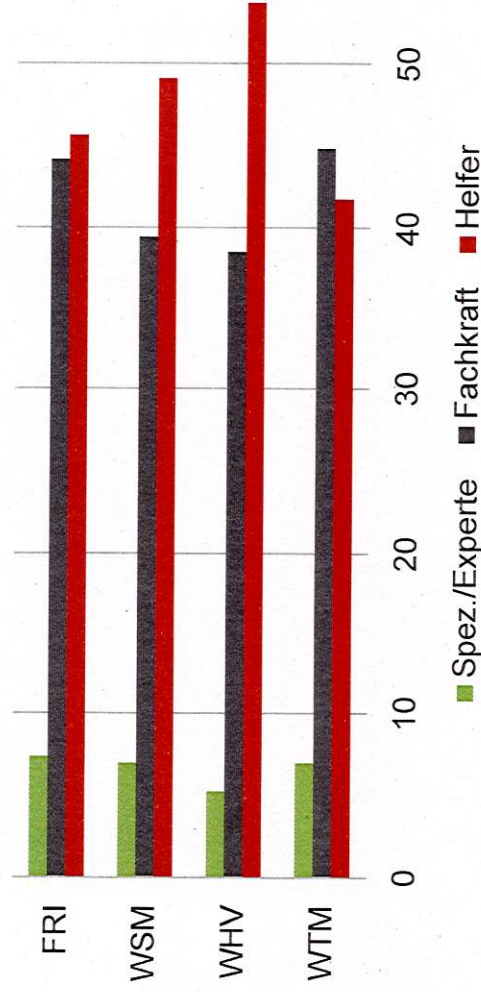


- Deutlich unterdurchschnittl. Einkommen und/oder stark ungleiche Verteilung

Struktur der Arbeitslosigkeit

Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Alo.-Quote (Ø 2017)	6,1%	5,3%	6,8%	11,4%	6,3%
Unterbeschäftigungs-Quote (Ø 2017)	8,2%	6,9%	8,7%	14,9%	7,9%
Anteil LZA (Ø 2017)	34,9%	29,8%	42,2%	41,7%	26,8%
Anteil > 50 Jahre (Ø 2017)	32,6%	38,5%	34,8%	32,0%	39,4%
Anteil Quali-Defizit (Ø 2016)	74,1%	67,7%	77,4%	81,0%	66,7%

Qualifikationsniveau der Arbeitslosen

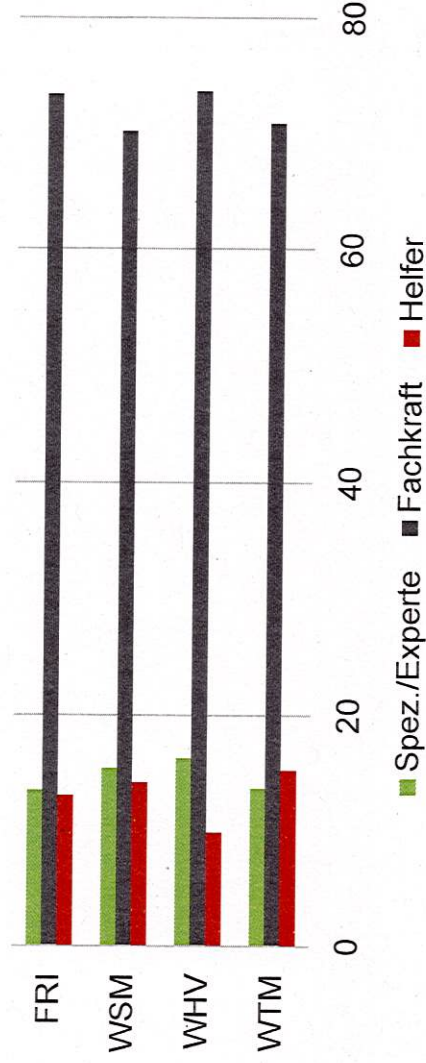


- Arbeitslosigkeit in etwa wie im Ø NSB (Ausnahme WHV)
- jedoch hoher Anteil an Alo.
- mit Qualifizierungsdefizit
- Relativ gesehen zu viele Helfer und zu wenige Fachkräfte unter den Arbeitslosen

Offene Stellen

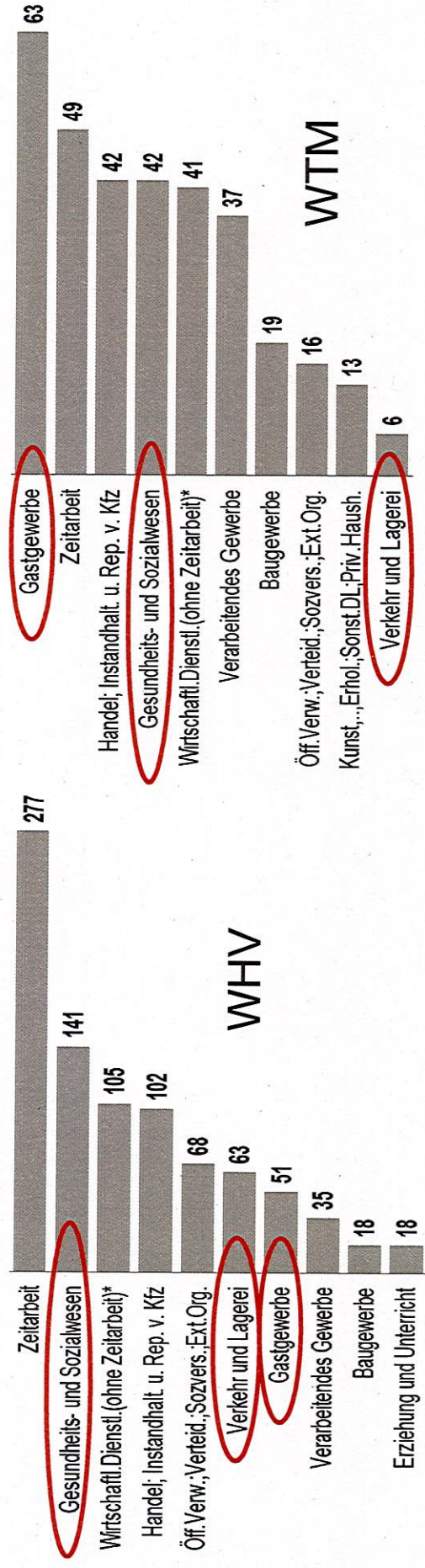
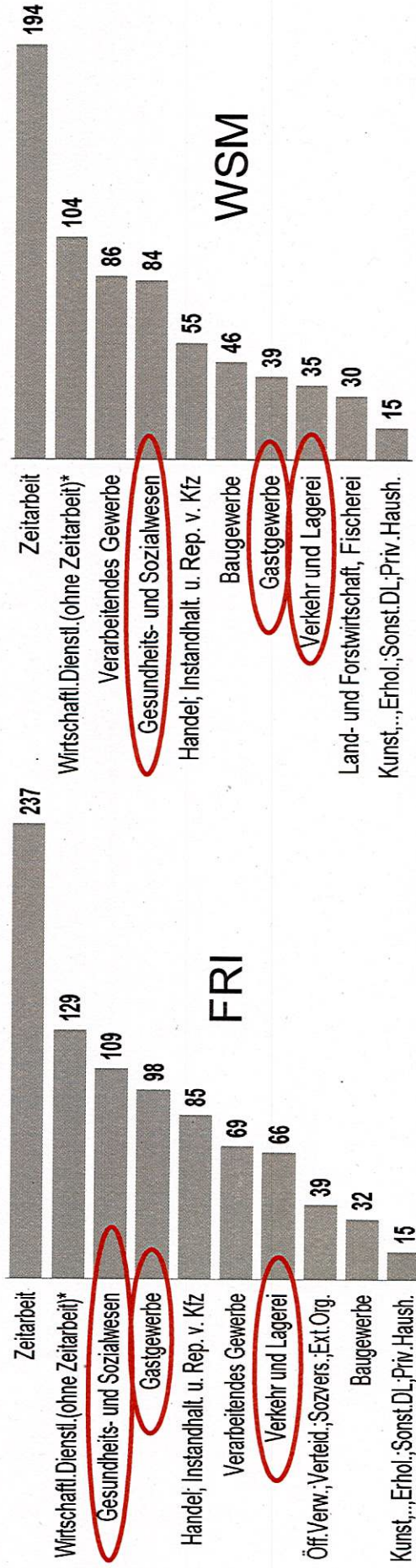
Indikator	NSB	FRI	WSM	WHV	WTM
Offene Stellen (Ø 2017)	75.693	772	750	803	275
Offene Stellen (aktuell Feb. 2018)	80.066	912	722	917	333
Anteil > 3 M. vakant (Ø 2017)	n.v.	35,5%	45,0%	42,7%	n.v.
Ø Vakanzzeit (Ø Dez.17 – Feb.18)	132 Tg.	87 Tg.	123 Tg.	120 Tg.	96 Tg.

Anforderungsniveau der gemeldeten Stellen



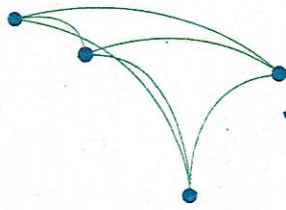
- Zahl der offenen Stellen steigt
- Gleichzeitig ist ein deutlicher Anteil an Stellen längere Zeit vakant
- Gesucht werden hauptsächlich Fachkräfte

Offene Stellen (Februar 2018)



Fazit

- Guten Chancen in der Region stehen auch weiterhin Risiken gegenüber, vorrangig bei Demographie und beim Fachkräftebedarf
- Fragilität dahingehend, dass wenig selbsttragende Prozesse vorhanden sind → Attraktivität der Region muss „erarbeitet“ werden
- insbesondere die Bereiche Gesundheit/Pflege, Gastgewerbe sowie Logistik sind übergreifend für die Region von Interesse und vorrangig vom Fachkräftemangel betroffen



JADEBAY

LEBEN MIT WEITBLICK

ANTRAG AUF VERLÄNGERUNG DER ANERKENNUNG ALS REGIONALES FACHKRÄFTEBÜNDNIS JADEBAY.

Anlage B zu Ziffer 3.4, hier Überblick über bestehende
Maßnahmen

Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen			
Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Entwicklung und Umsetzung von Strategien für eine familienbewusste Personalpolitik, z.B.:			
• Beförderung von Zertifikaten zur Familienfreundlichkeit, wie z.B. von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung oder der Bertelsmann-Stiftung, aber auch von niederschwelligeren Familienfreundlichkeitsiegeln	Qualifizierungsberatung zum Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern"	(gemeinsamer) ArbeitgeberService und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmsshaven und Emden-Leer	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
• Pflege von Angehörigen: Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe und ihre Beschäftigten aufzeigen und anbieten			
• Vernetzung der bestehenden lokalen und regionalen Bündnisse für Beruf und Familie vertiefen	Lokales Bündnis für Familien im Landkreis Friesland	Federführung: Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Friesland	Landkreis Friesland
• Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeiten	Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung zum Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern"	(gemeinsamer) ArbeitgeberService und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmsshaven und Emden-Leer	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Unterstützung der Unternehmen durch die Angebote der derzeit 23 Koordinierungsteams Frauen und Wirtschaft in Niedersachsen und gezielte Förderung und Unterstützung der Berufsückkehrerinnen beim Wiedereinstieg	Koordinierungsstelle "Frauen und Wirtschaft" LK Wesermarsch+Friesland	Koordinierungsstelle	Landkreise Friesland, Wesermarsch
Themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit der Partner und Partnerinnen (z.B. Veranstaltungen/Broschüren/Internet)	Forum Ausbildung und Umschulung in Teilzeit	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmsshaven und des Jobcenters, Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft	Agenturbezirk OL-WHV
Fortbildungsangebote für Personalverantwortliche anregen, entwickeln und durchführen	Aktivierung "Stille Reserve"	BCA und Fachkraft "Stille Reserve"	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Themenspezifische runde Tische in den Organisationen			
Sensibilisieren für die Einführung unternehmensspezifischer Mentoringprogramme oder anderer Angebote zum Aufstiege von Frauen			
Ganztagsschulbetreuung			
Erhöhung der Beschäftigung von Frauen	diverse Angebote, sowohl der Jobcenter als auch der Agentur für Arbeit in der Region --> Beratung, Zusammenarbeit/Vernetzung mit Bildungsträgern, zielgruppenspezifische Maßnahmen, Förderung von Qualifizierung	AA OL-WHV AA EMD-LEER JC Friesland JC Wilhelmsshaven JC Wesermarsch JC Wittmund	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER

Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Unternehmen zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement informieren und beraten:			
• Vorsorgende Gesundheitskultur, Analyse und Reduzierung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz oder aufgrund der Arbeitsroutine, betriebsärztliche Untersuchungen, physiotherapeutische Angebote, Sport- und Fitnessangebote • Maßnahmen zur alters- und altersgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsprozesses und der Arbeitsorganisation • Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitemodelle, insbesondere flexible Arbeitszeitemodelle mit geringerem Arbeitspensum für ältere Beschäftigte, Work-Life-Balance zum Bestandteil der Unternehmenskultur machen • Verbesserung des betrieblichen Eingliederungsmanagements • Möglichkeiten zur Vernetzung der betrieblichen Gesundheitsprävention aufzeigen, Vorschläge zum Aufbau und zur Teilnahme an einem überbetrieblichen Gesundheitsmanagement • Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch zielgerichtete Angebote der Wissensvermittlung	Beratung zur Notwendigkeit einer altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA, Technischer Berater der AA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Unternehmen und ältere Menschen über staatliche Unterstützungsmöglichkeiten für die Beschäftigung älterer Beschäftigter informieren	Arbeitsmarktberatung, hier: Vorteile einer flexiblen Arbeitszeiteinstellung	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit der Partner und Partnerinnen (z.B. Veranstaltungen/Broschüren/Internet)	Weiterbildung Gefingualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen (WeGebAU)	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Unternehmen und Beschäftigte zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung informieren und beraten:			
• Speziell älteren Beschäftigten verstärkt Möglichkeiten zur betrieblichen und beruflichen Weiterbildung anbieten sowie Anreize hierfür schaffen • Unternehmen über staatliche Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung älterer Beschäftigter informieren • Personalentwicklungsberatung für Unternehmen anbieten	Weiterbildungsberatung (WBB) für Arbeitnehmer, WeGebAU	Weiterbildungsberater, (gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER (WBB nur in OL-WHV)
• Berufswechsel für ältere Arbeitnehmer erleichtern: Einige Arbeitsplätze sind aufgrund ihrer physischen und/oder psychischen Belastungsstruktur nur für eine begrenzte Tätigkeitsdauer geeignet. Daher wäre es zielführend, in solchen Berufen frühzeitig Berufswechsel vorzubereiten und – soweit möglich – erworbene Qualifikationen einzurechnen	WeGebAU	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
• Begleitung und Anleitung bei der Durchführung und Auswertung von Personalstrukturanalysen inkl. Kompetenzinventur und Bildungsbedarfsanalyse (Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung)			
Nachhaltige Unterstützung der Demografiesagentur für die niedersächsische Wirtschaft	Demografieanalyse	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Erhöhung der Beschäftigung von Älteren	diverse Angebote, sowohl der Jobcenter als auch der Agentur für Arbeit in der Region --> Beratung, Zusammenarbeit/Vernetzung mit Bildungsträgern, zielgruppenspezifische Maßnahmen, Förderung von Qualifizierung	AA OL-WHV AA EMD-LEER JC Friesland JC Wilhelmshaven JC Wesermarsch JC Wittmund	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER

Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Unternehmen zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement informieren und beraten:			
- Vorsorgende Gesundheitskultur, Analyse und Reduzierung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz oder aufgrund der Arbeitsroutine, betriebsspezifische Untersuchungen, physiotherapeutische Angebote, Sport- und Fitnessangebote - Maßnahmen zur alters- und altersgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsprozesses und der Arbeitsorganisation - Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle, insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle mit geringem Arbeitspensum für ältere Beschäftigte, Work-Life-Balance zum Bestandteil der Unternehmenskultur machen - Verbesserung des betrieblichen Eingliederungsmanagements - Möglichkeiten zur Vernetzung der betrieblichen Gesundheitsprävention aufzeigen, Vorschläge zum Aufbau und zur Teilnahme an einem überbetrieblichen Gesundheitsmanagement - Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch zielgerichtete Angebote der Wissensvermittlung	Beratung zur Notwendigkeit einer altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA, Technischer Berater der AA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
- Unternehmen und ältere Menschen über staatliche Unterstützungsmöglichkeiten für die Beschäftigung älterer Beschäftigter informieren - Themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit der Partner und Partnerinnen (z.B. Veranstaltungen/Broschüren/Internet)	Arbeitsmarktberatung, hier: Vorteile einer flexiblen Arbeitszeiteingestaltung	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Unternehmen und Beschäftigte zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung informieren und beraten:	Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen (WeGebAU)	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
- Speziell älteren Beschäftigten verstärkt Möglichkeiten zur betrieblichen und beruflichen Weiterbildung anbieten sowie Anreize hierfür schaffen - Unternehmen über staatliche Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung älterer Beschäftigter informieren - Personalentwicklungsberatung für Unternehmen anbieten	Weiterbildungsberatung (WBB) für Arbeitnehmer, WeGebAU	Weiterbildungsberater, (gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER (WBB nur in OL-WHV)
Berufswechsel für ältere Arbeitnehmer erleichtern: Einige Arbeitsplätze sind aufgrund ihrer physischen und/oder psychischen Belastungsstruktur nur für eine begrenzte Tätigkeitsdauer geeignet. Daher wäre es zielführend, in solchen Berufen frühzeitig Berufswechsel vorzubereiten und – soweit möglich – erworbene Qualifikationen anzurechnen	WeGebAU	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Nachhaltige Unterstützung der Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft	Begleitung und Anleitung bei der Durchführung und Auswertung von Personalstrukturanalysen inkl. Kompetenzinventur und Bildungsbedarfsanalyse (Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung)	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Erhöhung der Beschäftigung von Älteren	Demografieanalyse	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
	diverse Angebote, sowohl der Jobcenter als auch der Agentur für Arbeit in der Region --> Beratung, Zusammenarbeit/Vernetzung mit Bildungsträgern, zielgruppenspezifische Maßnahmen, Förderung von Qualifizierung	AA OL-WHV AA EMD-LEER JC Friesland JC Wilhelmshaven JC Wesermarsch JC Wittmund	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER

Teilhabende von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (in welchen Grenzen?)
Umsetzung der Gesetze zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse verbessern:			
• Qualifizierte Anerkennungsberatung durchführen und weiterentwickeln	IQ-Netzwerk	IQ-Netzwerkpartner	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
• Anpassungs-/Nachqualifizierungsangebote unterstützen und ausbauen, mehr Hilfestellung für Menschen mit Migrationshintergrund, wenn Berufsberatung abgelehnt wurde, z. B. durch Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen zu einer stärker begleitenden Beratung während und nach eines nicht vollständig erfolgreichen Anerkennungsverfahrens	Nutzung aller Instrumente der aktiven Arbeitsförderung, um eine Integration zu unterstützen (Weiterbildung, Teilschulung, Umschulung)	u.a. Agentur für Arbeit/ Jobcenter (je nach Zuständigkeit aufgrund des Aufenthaltsstatus)	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
• Es ist zu prüfen, inwieweit neben dem geplanten ESF-Förderprogramm des Bundes zusätzliche niedersächsische Anstöße angelegt sind. Der Blick ist dabei sowohl auf die reglementierten als auch auf die nicht-reglementierten Berufe zu richten	Durchführung von MAT gem. 45 SGB III mit Modulen für die Vermittlung von überwiegend berufsbezogenen Deutschsprachkenntnissen, Gruppen- und Einzelcoaching, Praktikum und sozialpädagogischer Begleitung	Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der AA und JC, sowie diverse zertifizierte Bildungsträger	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
• Arbeit der Anerkennungsstellen intensivieren			
Gezielte Nutzung aller erwerbsrelevanten Förderprogramme für Menschen mit Migrationshintergrund, individuelle Konsequenzen sowie Förderbedarf ermitteln, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen	Nutzung aller Instrumente der aktiven Arbeitsförderung, um eine Integration zu unterstützen (bspw. individuelles Coaching)	Agentur für Arbeit/ Jobcenter (je nach Zuständigkeit aufgrund des Aufenthaltsstatus)	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Ausbau gezielter Maßnahmen zur sprachlichen Qualifizierung:			
• Verstärkte Nutzung des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung, insbesondere für ausländische Ärztinnen und Ärzte in Kliniken sowie für andere Branchen, die ein hohes Interesse bei zuwandernden Fachkräften erfahren			
• Sprachförderangebote für Kinder mit Migrationshintergrund in der frühkindlichen Bildung und im schulischen Bereich fördern			
Einstieg und Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit			
• Übergang Schule / Beruf für Menschen mit Migrationshintergrund verbessern durch Information über Berufsweg, die jeweiligen Anforderungen und Zugangsweg, Eltern von Menschen mit Migrationshintergrund über das System der dualen Ausbildung informieren	allgemeine Beratung zu Berufen und Ausbildungsmöglichkeiten Clearing, Beratung und Weiterleitung individuelle Begleitung und Unterstützung im Einzelfall, Vermittlung in Ausbildung, Begleitung während der Ausbildung	Agentur für Arbeit und Jobcenter (Arbeitsvermittlung für Zielgruppe U25, Berufsberatung)	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
• Abbau von Benachteiligungen beim Berufseinstieg für Personen mit Migrationshintergrund	Regelmäßige Durchführung von Berufsinformationsveranstaltungen	Agentur für Arbeit (Berufsberatung, BIZ)	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Vereinbarung von interkultureller Elternarbeit im frühen Bildungsgeschehen	Beratungsangebot; Nutzung aller Möglichkeiten der aktiven Arbeitsförderung	Agentur für Arbeit und Jobcenter (Arbeitsvermittlung für Zielgruppe U25, Berufsberatung)	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Förderung der Verankerung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur sowie Serviceorientierung bei den kommunalen Ausländerbehörden			
Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung und der Einrichtungen der Partner			
Frühzeitige Identifizierung von Entwicklungspotenzialen bei Flüchtlingen in der Landesverwaltung/Niedersachsen			
Unterstützung von Initiativen der niedersächsischen Wirtschaft zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte unter Einbeziehung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit			
Abgestimmte Informationsangebote/veranstaltungen über Voraussetzungen zur Anwerbung / Gewinnung ausländischer Fachkräfte, insbesondere für KMU	Beratung der Arbeitgeber zur Rekrutierung von ausländischen Fachkräften	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA, ZAV	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Aufbau einer Internetsite „Arbeiten und Leben in Niedersachsen“ für interessierte internationale Fachkräfte, Vernetzung bereits bestehender Internetauftritte			
Intensivierung der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen, um ausländische Absolventen niedersächsischer Hochschulen künftig stärker als bisher zum Verbleib und zur Arbeitsaufnahme in Niedersachsen zu gewinnen			

Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteninitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Fortsetzung der bestehenden Arbeitsmarktpolitiken und der „Initiative Inklusion“			
Anerkennung von Abschlüssen und Zertifikaten der Berufsbildungsbereiche der WiBM			
Flächendeckender Ausbau der Integrationsfachdienste für den Personenkreis Menschen mit Behinderung aus WiBM			
Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Kammern und Verbänden			
Verbesserung der beruflichen Rehabilitation und Weiterentwicklung der Inanspruchnahme der Berufsbildungswerke und der Berufshilfsstellen			
Ausbau des inklusiven Ansatzes „Vorbereitung Ausbildung mit Betrieben“ (VamB)			
Stärkung des Grundsatzes „Reha vor Rente“			
Schaffung von Arbeitsplätzen als Alternative zur WiBM			
Ausbau der Instrumente „Budget für Arbeit“, Lohnkostenzuschüsse und Minderleistungsausgleich			
Information, Sensibilisierung und Motivierung von öffentlichen und privaten Arbeitgebern zu den Themen Behinderung, Teilhabe am Arbeitsleben und Inklusion. Menschen mit Behinderung sind umfassend über ihre Teilhabe am Arbeitsleben und Inklusion zu informieren			
Aufbau eines flächendeckenden Informations- und Beratungsnetzwerkes für Arbeitgeber, Kommunen und Betroffene			
Entwicklung modularer Qualifizierungsangebote mit marktgängiger Qualifizierung unterhalb der Ebene einer Vollausbildung			
Konsequente Nutzung der theoretisierten Berufsausbildungen nach § 68 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42m Handwerksordnung (HwO) als Einstieg zur Teilhabe am Arbeitsleben für junge Menschen mit Behinderungen	Metallfeinbearbeiter, FP Gartenbau, FP Hauswirtschaft, Worker in der Landwirtschaft	zertifizierte Bildungsträger im Auftrag der Agentur für Arbeit	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Maßnahme zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen	Erst- und Folgeberatung sowie Vermittlungsaktivitäten im Rahmen „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ und zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch spezialisierte Reha/IB-Berater und -Vermittler	Reha/IB-Teams der Agenturen (sowie JC)	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER

Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern durch attraktive Arbeitsbedingungen

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Attraktive Arbeitsbedingungen fördern			
Teilbildung und Sozialpartnerschaft betonen			
Unternehmen hinsichtlich verschiedener ausgewählter Attraktivitätsfaktoren sensibilisieren, unterstützen und fördern wie z. B.: tariflicher Bezahlung, angemessener Bezahlung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Angeboten von Karriereprogrammen, positiver Unternehmenskultur (Gutes Betriebsklima, Führungsstil, Teamarbeit), Frauen in Führungspositionen, ausgewogener Work-Life-Balance, guter Ausbildungsbedingungen, Weiterbildungs- und Qualifikationsangeboten, Nachfolgeregelungen, Angeboten betrieblicher Altersvorsorge, eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, interkultureller Kompetenz	Beratung der Unternehmen zum Handlungsfeld "Arbeits- und Unternehmenskultur attraktiv gestalten"	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Unterstützung bei der Profilierung als attraktiver Arbeitgeber und beim Einsatz der Attraktivitätsfaktoren beim Personalmarketing, z.B. durch Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen oder Zertifizierung als demografiefestes Unternehmen			
Personalkompetenzschulungen			
Vermittlung von Auslandsaufenthalten für Auszubildende	Weiterbildungsberatung	HWK OL	HWK OL

Bündnis Duale Berufsausbildung

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gabiet (In welchen Grenzen?)
Stärkung der Berufsorientierung an allen Schulformen	Berufsorientierung gem § 33 SGB III durch die Arbeitsagentur Oldenburg-Wilhelmshaven	Berufsberater der Agentur für Arbeit	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
	Arbeitskreis Berufsorientierung(BO) - Informationsaustausch rund um BO	Berufsberater der Arbeitsagentur, Schulleiter u. Lehrer der allg. Schulen, Kammernvertreter, Unternehmen und Verbände	Wilhelmshaven-Friesland
	Arbeitskreis Übergangsmanagement in der Stadt Oldenburg - Information u. Austausch u. Koordination zusätzlicher BO-Aktivitäten	Agentur für Arbeit Oldenburg, Stadt Oldenburg, Jobcenter Oldenburg, Schulleiter o. Vertreter allgem.bild. und berufsbild. Schulen, Kammernvertreter u. sonstige Einrichtungen	Stadt Oldenburg
	Kooperation JugendberufsagenturDeinmhorst- Information u. AustauschDurchführung d. BA	Agentur für Arbeit Oldenburg, Stadt Deinmhorst, Jobcenter Deinmhorst, Schulleiter o. Vertreter allgem.bild. und berufsbild. Schulen, ggf. Kammernvertreter u. sonstige Einrichtungen	Stadt Deinmhorst
	Arbeitskreis Jugendberufshilfe (Besprechung aktueller Themen aus dem BO- und Jugendlichenebereich)	Berufsberater der Arbeitsagentur, Jobcenter Wilhelmshaven, Jobcenter Friesland, Bildungsträger, Jugendamt und Verbände	Wilhelmshaven-Friesland
Entwicklung eines Konzeptes für eine koordinierte Beratungsstruktur	Arbeitskreise Schule/Wirtschaft (Durchführung von Betriebsbesuchen, Austausch von BO, Fragen etc)	Berufsberater, Arbeitgeberverband, Unternehmen, Lehrer	Es gibt Arbeitskreise in Wilhelmshaven, Ammerland und Wesermarsch
	Kooperation Übergang Schule-Beruf der Stadt Oldenburg bzw. Kooperation Jugendberufsagentur der Stadt Deinmhorst, Abstimmungskreis Landkreis Oldenburg	Teamleitung/Berufsberater der Agentur für Arbeit Oldenburg mit dem Jobcenter Oldenburg u. Stadt Oldenburg bzw. Jobcenter Deinmhorst mit Stadt Deinmhorst bzw. Landkreis Jobcenter Landkreis Oldenburg	Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven mit Stadt Oldenburg bzw. Stadt Deinmhorst bzw. Landkreis Oldenburg mit jeweils beteiligten Jobcentern
	Arbeitskreis Bündnis Duale Ausbildung in Niedersachsen,	Überregional: Kultusministerium /Regionaldirektion Niedersachsen- Bremen, Verbände, Gewerkschaften, Kammern	Niedersachsen-Bremen
	Koordinierung der Zuständigkeiten für Berufsberater erfolgt nach Schulen	Berufsberater der Agentur für Arbeit	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Integration von unversorgten Jugendlichen in duale Berufsausbildung	Ausbildungsstellenvermittlung gem § 35 SGB III	Berufsberater und Vermittler des gemeinsamen Arbeitsgeberservice der Arbeitsagenturen und Jobcenter	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
	Gemeinsame Nachvermittlungssaktionen durch Kammern und Agentur	Berufsberater und Vermittler des gemeinsamen Arbeitsgeberservice der Arbeitsagenturen und Jobcenter und Ausbildungsberater/vermittler bei den jeweiligen Kammern (HK, HWK etc.)	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Wohnortnahe Beschulung und Qualitätssicherung			

Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen

Maßnahme/lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Weiterer Ausbau der in den vergangenen Jahren etablierten Ansätze zur Öffnung von Hochschulen für beruflich qualifizierte Personen (Offene Hochschule Niedersachsen):			
Fortführung der Arbeit der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen	Kooperation der Jade Hochschule mit der IHK OL mit den Zielen: Einordnung und Abgleich von bei verschiedenen Bildungsträgern erworbenen Weiterqualifikationen vor dem Hintergrund der Systematik des deutschen und europäischen Qualifikationsrahmens zur Herstellung einer Systematik zwischen beruflichen Fortbildungen, Ausbildungen und Hochschulabschlüssen. http://www.jade-hs.de/aktuelles-terminen/pressemitteilungen/einzelansicht-pressemitteilungen/article/offene-hochschule-ist-gelebe-praxis/ Fortführung der Forschungs- und Entwicklungsprojekte an der Universität Oldenburg mit den Schwerpunkten Beratung, Anrechnung von Qualifikationen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, Anrechnung von individuellen Qualifikationen und Kompetenzen sowie Möglichkeiten der Kooperation mit anderen Hochschulen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung resp. der beruflichen Bildung (http://www.oh.uni-oldenburg.de/)	Jade Hochschule, IHK Oldenburg	
Förderung von Projekten im Hinblick auf die Öffnung der niedersächsischen Hochschulen für neue Zielgruppen	Die Zentrale Studienberatung der Jade HS führt Informationsveranstaltungen durch, um interessierte Erwachsene mit beruflicher Vorerfahrung (und sonstige Interessierte) ausführlich darüber zu informieren, welche Möglichkeiten die "Offene Hochschule" bietet.	Jade HS	
Förderung von Projekten zur Verbesserung von Bildungszugängen und -übergängen	Forschungsprojekt zur Anrechnung von Qualifikationen der beruflichen Bildung sowie individueller Qualifikationen und Kompetenzen		
Ausbau und Erweiterung von berufsbegleitenden und berufsbezogenen (Weiter-) Bildungsangeboten	Studiengänge: Betriebswirtschaft Online (Bachelor u. Master), Elektrotechnik im Praxisverbund (Bachelor), Insurance, Banking und Finance berufsbegleitend (Bachelor), Kommunikations- und Informationstechnik im Praxisverbund (Bachelor), Maschinenbau im Praxisverbund (Bachelor), Maschinenbau-Informatik im Praxisverbund (Bachelor), Medizintechnik im Praxisverbund (Bachelor), Mechatronik im Praxisverbund (Bachelor), Tourismuswirtschaft Online (Bachelor), Wirtschaft im Praxisverbund (Bachelor), Wirtschaftsinformatik Online (Bachelor), Public Health berufsbegleitend (Master) Beratung von Ausbildungsabschreitenden und Arbeitgebern durch die BB-A WHV 252 in Koordination mit der Arbeitsvermittlung WHV Die Universität Oldenburg bietet den berufsbegleitenden Bachelorstudiengang "Business Administration in mittelständischen Unternehmen" im Center für lebenslanges Lernen (C3L) an.	Jade Hochschule, AA Oldenburg-WHV (WHV)	
Ausbau der bestehenden niedersächsischen Bildungsberatungsstellen und Vernetzung aller Beratungseinrichtungen	"Arbeitskreis Beratung an der Jade Hochschule": 1996 gebildeter Arbeitskreis aller beratenden an der Jade HS vertretenen Einrichtungen mit beratender Funktion: ZSB, Career-Service i-Amt, Referat Praxissemester, International Office, Psychologische Beratung, Beratung für Behinderte und chronisch Kranke, BAföG-Beratung, Studienplaner, ASIA, BB-A WHV	Jade HS, Studentenwerk Oldenburg, AA OL-WHV (WHV)	
Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und hochschulischen Bildungssystem durch Anrechnung von im Beruf erbrachten Leistungen auf ein Hochschulstudium	Kooperation der Jade Hochschule mit der IHK OL mit den Zielen: Einordnung und Abgleich von bei verschiedenen Bildungsträgern erworbenen Weiterqualifikationen vor dem Hintergrund der Systematik des deutschen und europäischen Qualifikationsrahmens zur Herstellung einer Systematik zwischen beruflichen Fortbildungen, Ausbildungen und Hochschulabschlüssen. http://www.jade-hs.de/aktuelles-terminen/pressemitteilungen/einzelansicht-pressemitteilungen/article/offene-hochschule-ist-gelebe-praxis/	Jade HS, IHK,	
Enge Zusammenarbeit und Abstimmung der niedersächsischen Hochschulen mit den Kammern und Wirtschaftsverbänden, um Möglichkeiten der „umgekehrten Anrechnung“ zu schaffen und Alternativangebote nach vorzeitiger Beendigung eines			
Weitere Stärkung der „Willkommenskultur“ an Hochschulen	Peer Mentoring Projekt - Let's go der ZSB: Erfahrene Studierende, die selbst die Hürden der ersten Semester erfolgreich gemeistert haben, geben ihr Wissen weiter und stehen den Studienanfänger_innen als Mentor_innen über einen Zeitraum von zwei Semestern mit Rat und Tat zur Seite. An der Universität Oldenburg ist ein Schnupperstudium etabliert, bei sich potenzielle Studierende durch den Besuch regulärer Lehrveranstaltungen einen authentischen Eindruck vom Studieren sowie vom gewählten Fach verschaffen können.	Jade HS	
Bedarfsgerechte Weiterentwicklung der bestehenden Fachhochschulstandorte und Stärkung ihrer Forschungsfähigkeit durch Ausarbeitung eines Fachhochschulentwicklungsprogramms	Einrichtung von 250 zusätzlichen dauerhaften Studienanfängerplätzen. Dazu stehen 4.800.000 € aus dem Fachhochschulentwicklungsprogramm zur Verfügung http://www.jade-hs.de/aktuelles-terminen/pressemitteilungen/einzelansicht-pressemitteilungen/article/land-sichert-dauerhaft-studienanfängerplaetze/	Jade HS	

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Studienangebots in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT):			
• Verstärkte Heranführung junger Frauen an MINT-Studiengänge durch Fortführung des Niedersächsischen-Technikums	Die Jade Hochschule bietet seit 2012 das Niedersächsen-Technikum an. Dieses richtet sich an junge Frauen, die sich für den MINT-Bereich interessieren. Das Niedersächsen-Technikum verbindet die praktischen Erfahrungen eines Praktikums in einem regionalen Unternehmen mit dem theoretischen Wissen aus Vorlesungen an der Jade Hochschule. Bereiche an der Jade HS: Bauwesen, Geoinformation, Ingenieurwissenschaften, Management, Informatik und Technologie, Universität Oldenburg, Erneuerbare Energien, Nanoforschung, Biotechnik, Angewandte Mathematik, Informatik. Die BB-A weist im Rahmen der Beratung SchülerInnen auf das Angebot hin und hat im BIZ WHV eine Informationsveranstaltung durchgeführt.	Jade Hochschule, Universität Oldenburg und zahlreiche regionale Unternehmen, AA, OL-WHV	
• Erhöhung von Bildungsteilnahme und Chancengleichheit beim sozialen Aufstieg durch das Programm „Wege ins Studium öffnen – Studierende der ersten Generation gewinnen“	Projekt "Mehr MINT" zur Unterstützung Studierender der ersten Generation. http://www.jade.hs.de/aktuelles-terminel/pressemitteilungen/einzelansicht-pressemitteilung/article/ministrium-boerdt-projekt-der-jade-hochschule-mit-300000-euro/	Jade Hochschule	
• Verstärkte Gewinnung von Lehrkräften in MINT-Fächern für alle allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie für die beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik, Elektrotechnik und Fahrzeugtechnik			
• Förderung von Projekten zur Steigerung des Studien Erfolgs und Senkung der Studienabbruchquoten			
• Untersuchung der bestehenden „MINT-Maßnahmen“ an niedersächsischen Hochschulen			
• Durchführung einer Tagung zur Weiterentwicklung des MINT-Studienangebots			
• Fortführung der IdeenExpo zur Gewinnung von MINT-Fachkräftenachwuchs			
• Fortführung des Hochschulpakts in Absimmung mit dem Bund unter angemessener Berücksichtigung der MINT-Fächer			
• Ressortübergreifende Abstimmung, um die in den Berufsgesetzen des Bundes über sog. Modellklausuren zur Erprobung akademischer Ausbildungswege eröffneten Möglichkeiten sinnvoll umzusetzen			
• Fortführung der Arbeitsgruppe „Gesundheitsfachberufe an niedersächsischen Hochschulen“ mit Vertretern aus den Fachhochschulen, Universitäten und medizinischen Fakultäten unter Einbeziehung der Arbeitgeber. Zielsetzungen sind u. a.: – Bündelung von hochschulischen Kompetenzen durch Bildung von Netzwerken – Entwicklung von Forschungsschwerpunkten für eine angemessene Gesundheitsversorgung – Abstimmung von Bedarf und Möglichkeiten des Berufszugangs für akademisch – Ausbildung von Bedarf und Möglichkeiten des Berufszugangs für akademisch	Partner im Verbundprojekt „Aufbau berufsbegleitender Studienangebote in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften (PuG)“ 2014 erfolgreiche Werbung erhält von 522.000 € zum Aufbau neuer Lehr- und Studienkonzepte. Die Jade Hochschule öffnet sich zunehmend einer heterogenen Studierendenschaft. „PuG“ ermöglicht die Entwicklung und Erprobung von neuen Lernmethoden. Blended Learning-Programm zur individuellen Studiengestaltung für Angehörige der Gesundheitsfachberufe. Berufsbegleitender Master-Studiengang „Public Health“ in Teilzeit http://www.jade.hs.de/aktuelles-terminel/pressemitteilungen/einzelansicht-pressemitteilung/article/weiterer-erfolg-fuer-die-jade-hochschule-in-bundesweitbewerb-aufstieg-durch-bildung-offene-hochs/	Jade HS	
• Ausgewählte Fachkräfte bei der Entwicklung von hochschulischen Angeboten • Bildung einer Plattform zum Austausch mit Kosten- und Einrichtungsgästen in der Gesundheitsversorgung	Verbundprojekt „Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext Lebenslangen Lernens (KeCL)“ Ziel: strukturelle und regionale Bedingungen von wissenschaftlicher Weiterbildung im Bundesland Niedersachsen und an den dortigen Hochschulen deutlich machen und daraus zielgruppen- und nachfrageorientierte sowie nachhaltige Weiterbildungsangebote entwickeln und erproben. Schwerpunkt: Gesundheitswesen. Erkenntnisse der beteiligten Hochschulen werden zusammengeführt und darauf basierend entsprechende Weiterbildungsmodulare konzipiert, erprobt und evaluiert. http://www.jade.hs.de/aktuelles-terminel/pressemitteilungen/einzelansicht-pressemitteilung/article/jade-hochschule-forscht-gemeinsam-zum-thema-gesundheit/	Jade Hochschule, HS Osnabrück, HS Hannover, Ostfalia HS	

Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten				
Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)	
Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für die Notwendigkeit von Weiterbildung	Qualifizierungs- und Arbeitsmarktbearbeitung für Unternehmen	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Identifikation des Weiterbildungsbedarfs	Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer	Weiterbildungsberater (WBB), nur AA OL-WHV	Agenturbezirk OL-WHV	
Instrumente des Bundes und des Landes zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen wie WeGebAU, Ausstiegsoffiziersförderungsprogramm und Bildungsprämie werden genutzt. Das Land setzt dazu auch künftig ESF-Mittel ein.	Begleitung und Anleitung bei der Durchführung und Auswertung von Personalstrukturanalysen inkl. Kompetenzinventur und Bildungsbedarfsanalyse (Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung)	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Entwicklung neuer Weiterbildungsnetzwerke und Weiterbildungsberatung/-netzwerke unterstützen	Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen (WeGebAU)	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit	Netzwerkarbeit und Beratung zu Konzepten mit Weiterbildungssträgern, Institutionen und anderen Teilnehmern des Weiterbildungsmarktes	verschiedene Akteure der AA und JC im Rahmen von Netzwerkaktivitäten mit zertifizierten Bildungssträgern, Kammern, Verbänden etc.	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Benutzte Entwicklungsperspektiven innerhalb einer Branche oder Wertschöpfungskette aufzeigen (z. B. Arbeit im Vertrieb als Altersperspektive für Dachdecker)	Qualifizierungs- und Arbeitsmarktbearbeitung für Unternehmen	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
	Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer	Weiterbildungsberater (WBB), nur AA OL-WHV	Agenturbezirk OL-WHV	
	Weiterbildung und Weiterbildungsmaßnahmen	HWK OL	HWK OL	

Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen				
Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)	
Beratung von jungen Menschen hinsichtlich Ausbildungs- und Berufsperspektiven	Berufsberatung nach § 29 SGB III	Berufsberater und Arbeitsvermittler U25 der AA und Jobcenter	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
	Ausbildungsplatzbörsen	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Ausbildungsstellen für junge Erwachsene bei Unternehmen werben	(Netzwerk-)Aktivitäten im Rahmen der Initiative "Zukunftstarter" (Junge erwachsene ohne Berufsausbildung)	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA sowie Berufsberater und Arbeitsvermittler U25 der AA und Jobcenter	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Angebot von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für junge Erwachsene	Förderung der beruflichen Weiterbildung gem § 81 ff SGB III (Teilqualifikationen und Umschulung betrieblich und überbetrieblich)	Berufsberater und Arbeitsvermittler U25 der AA und Jobcenter sowie zertifizierte Bildungsträger	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) gem. § 51 SGB III, Förderung von Ausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BAE) gem §76 SGB II, Ausbildungsbegleitende Hilfen (aBH) nach § 75 SGB III, Assistierte Ausbildung gem. § 130 SGB III	Berufsberater und Arbeitsvermittler U25 der AA und Jobcenter	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Angebot von Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung	Information und Beratung von Geflüchteten über Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 36 Handwerksordnung (HwO)	Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der AA und JC, inkl. WBB sowie diverse zertifizierte Bildungsträger	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Unternehmen über die Möglichkeiten der Teilzeit-Ausbildung informieren und Unterstützung bei der Einrichtung von entsprechenden Ausbildungsplätzen anbieten	Qualifizierungs- und Arbeitsmarktberatung für Unternehmen	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA, BCA AA/JC	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Modulare Qualifizierungen anbieten	Es gibt diverse Maßnahmenangebote von Bildungsträgern. Angebote werden im Rahmen der Beratung und Prüfung der Fördermöglichkeiten gem § 81ff SGB II unterbreitet	Berufsberater und Arbeitsvermittler U25 der AA und Jobcenter sowie zertifizierte Bildungsträger	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Erleichterung des Ausbildungsplatzwechsels	"Ausbildungsbegleitende Hilfen" (aBH) sowie "Assistierte Ausbildung" (AsA)	Berufsberater und Arbeitsvermittler U25 der AA und Jobcenter sowie zertifizierte Bildungsträger	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Sozialpädagogische Unterstützung während der Berufsausbildung	Aktivierung der Stillen Reserve in Form von Information und individueller Beratung durch den Einsatz von Wiedereinstiegs- und Weiterbildungsberatern und der Beauftragung für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit.	BCA und Fachkraft "Stille Reserve"	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Eltern bereits während der Erziehungszeit berufliche Anschlussperspektiven eröffnen und eröffnen	Durchführung von regelmäßigen Informationsveranstaltungen und Telefonaktionen durch die Beauftragung für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit.	BCA und Fachkraft "Stille Reserve"	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Unterstützung jüngerer Mütter, die eine Ausbildung nachholen, bei der Kinderbetreuung	Finanzielle Unterstützung durch Kostenübernahme für die Betreuung von Kindern gem. § 83 SGB III im Rahmen einer Fort- und Weiterbildung	Arbeitsvermittler, Wiedereinstiegsberater und BCA der Arbeitsagenturen und Jobcenter	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	
Schaffung von Beratungsangeboten für Unternehmen, die junge Erwachsene ausbilden	Die Agentur bietet Beratung für Unternehmen bereits gem. § 2 und § 34 SGB III diesbezüglich an	Arbeitsvermittler der Arbeitsagentur Wilhelmshaven	IHK Oldenburg	
junge Menschen unterstützen	diverse Angebote, sowohl der Jobcenter als auch der Agentur für Arbeit in der Region --> Beratung, Zusammenarbeit/Vernetzung mit Bildungsträgern, zielgruppenspezifische Maßnahmen, Förderung von Qualifizierung	AA OL-WHV AA EMD-LEER JC Friesland JC Wilhelmshaven JC Wesermarsch JC Wittmund	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER	

Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen

thema lt. Handlungsrahmen der Fachkräfte	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebots/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Kompetenzentwicklung in MINT-Fächern an den allgemeinbildenden Schulen stärken	Im Rahmen der Berufsorientierung zusammen mit den Schulen den MINT-Gedanken stärken	verschiedene Akteure der AA und JC	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Verstärkte Heranführung junger Frauen an MINT-Studien- und Ausbildungsgänge, z. B. durch Fortführung des Niedersachsen-Technikums	Niedersachsen-Technikum an der Uni Oldenburg und der Jade-Hochschule	Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleich am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven und den Hochschulen	Städte Oldenburg und Wilhelmshaven, Landkreis Wesermarsch
	Berufsorientierende Veranstaltungen im Ausbildungszentrum Varel	Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleich am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven und beteiligten Firmen	Landkreis Friesland
	Durchführung zu Maßnahmen der verteilten Berufsorientierung	Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleich am Arbeitsmarkt und der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven und Projektträgern	Stadt Oldenburg, WHV
	Berufsorientierende Veranstaltungen im Ausbildungszentrum Varel	Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleich am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven und beteiligten Firmen	Landkreis Friesland
Führende Berufs- und Studienorientierung unter Einbindung regionaler Akteure fördern, insbesondere Kooperationen von Schulen und Unternehmen mit dem Ziel unterstützen, Schülerinnen und Schülern einen praxisnahen Einblick in MINT-Berufe sowie in die regionale Unternehmenslandschaft zu vermitteln			
Weitere Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen zur Stärkung der Praxisorientierung im Studium			
Fortführung der IdeenExpo zur Gewinnung von MINT-Fachkräftenachwuchs			
Maßnahmen zur Erhöhung der Erfolgs- und Senkung der Abbruchquoten in MINT-Ausbildungen und -Studiengängen			
Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des MINT-Studienangebots und Heranführung junger Menschen an MINT-Studiengänge – auch über den Zugang der beruflichen Qualifikation: Entwicklung von mehr dualen Studiengängen			
Förderung der Aufstiegsfortbildung im MINT-Bereich			
Aktivität Niedersachsens als Bildungs-, Arbeits- und Lebensstandort durch Initiativen des Landes, von Kommunen oder von Unternehmen oder Verbänden verbessern und „bewerben“			
Steigerung der Gründerquote von Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Mikro-STARTer, Gründungscoaching), Unterstützung von Unternehmensnachfolgen			

Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Gesetzliche Absicherung der Schulfeldfreiheit in der Altenpflegeausbildung			
Werbung bei den gesetzlich vorgesehenen Gremien für zusätzliche finanzielle Spielräume für Pflegeeinrichtungen (ambulante Dienste und stationäre Pflegeheime), um eine verbesserte Refinanzierung der Personalarbeit und Sachkosten der Pflegekräfte und bessere Personalschlüssel zur Entlastung der Pflegefachkräfte durch andere Berufe (z. B. Hauswirtschaft) zu ermöglichen			
tarifliche Entwicklungen bei der Gehaltsstruktur			
betriebliches Gesundheitsmanagement			
Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Forum Ausbildung und Umschulung in Teilzeit (siehe Flyer) zur Vorstellung der Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/in in Teilzeit durch die Gesundheits- und Krankenpflegeschule OL.	AA OL-WHV/IC OL, Gesundheits- und Krankenpflegeschule OL.	Agenturbezirk OL-WHV
zeigemäße Arbeitszeitmodelle	Information an Pflegeeinrichtungen über die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodellen in den Altenpflegeeinrichtungen durch Qualifizierungsberater.	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Abbau überflüssiger bürokratischer Anforderungen an Pflegekräfte (insbes. Entlastung bei der Pflegedokumentation)			
Verbesserung der Aufstiegschancen			
Steigerung der Durchlässigkeit zu akademischen Abschlüssen			
Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte unter Berücksichtigung der Förderprogramme der ZAV	Aufgrund des Fachkräftemangels im Pflegebereich werden bei allen Arbeitgeberkontakten die Möglichkeiten der ZAV im Rahmen einer umfassenden Arbeitsmarkterhebung genannt. Speziell Triple-Win als Kooperationsobjekt der ZAV spielt hierbei eine Rolle. Die Gewinnung von ausländischen Fachkräften ist schwerpunktmäßig für die größeren, auch überregionalen, Arbeitgeber interessant.		
Intensivierung der Umschulung durch eine dauerhafte Regelung zur Finanzierung des dritten Umschulungsjahres (Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive des Bundes)			
Ausbau von Nachqualifizierungsmaßnahmen für Hilfskräfte (WeGebAU)	Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen (WeGebAU)	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Forschungsprojekte zu E-Health intensivieren			
Unterstützung von Projekten zur Steigerung der Attraktivität pflegerischer Versorgungsstrukturen im ländlichen Raum			

Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen

Maßnahme lt. Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative	Angebote in der Region (Kurzbeschreibung Angebot/Leistung)	Akteur(e) in der Region (Wer macht es?)	Gebiet (In welchen Grenzen?)
Organisation von regionalen Fachkräftekonferenzen und -veranstaltungen, um gemeinsame Ideen und Projekte zu entwickeln und den Erfahrungsaustausch zu befördern	Unternehmerfrühstück, NWZ Impulse, Kontaktpunkt Wirtschaft, Fachkräfteinitiativen unterschiedlicher Regionen (z.B. Stadt Oldenburg, Jade Bay Region)		
Unterstützung der regional ansässigen Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften, z.B. durch Jobbörsen, Messen und gemeinsame Messeauftritte	Teilnahme und Organisation regionaler Jobbörsen, Messen, Veranstaltungen	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Sensibilisierung von Wirtschaft und Politik für die demografische Entwicklung in den Regionen	Demografieleseanalyse	(gemeinsamer) Arbeitgeber-Service der BA	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Kooperationen der (hoch)schulischen und beruflichen Ausbildungseinrichtungen und der Wirtschaft zur besseren Abstimmung von Ausbildung und Fachkräftebedarf	Kooperationen Übergang (Hoch) Schule Beruf / Jugendberufsagenturen	Agenturen für Arbeit sowie Jobcenter mit Kommunen und (Hoch)Schulträgern	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER
Standortmarketing und Öffentlichkeitsarbeit, um die Sichtbarkeit und Attraktivität der Regionen in Niedersachsen für Fachkräfte zu erhöhen			
Förderung einer regionalen Willkommens- und Anerkennungskultur für zugewanderte Fachkräfte und an einer Zuwanderung interessierte Fachkräfte			
Analyse des Arbeitsmarktes und der demografischen, wirtschaftlichen sowie der sozialen Entwicklung der Region mithilfe von regionalem Fachkräftenmonitoring	Arbeitsmarktmontitor / Arbeitsmarktanalyse	verschiedene Akteure der AA und JC	Agenturbezirk OL-WHV und EMD-LEER

Regionale Fachkräftestrategie JadeBay

vom 01.09.2018 – 31.08.2021

- a) Allgemeines
- b) Zielgruppen und Handlungsfelder
- c) Projektinhalte zur Förderung von Potentialen in den Zielgruppen

3.6 des Antrages

Wie können projektorientierte Inhalte zur Unterstützung der Zielgruppen und Handlungsfelder das Handlungskonzept beeinflussen?

A) Allgemeines:

Es soll erneut angestrebt werden, die Mittel weitestgehend im Bereich der strukturfördernden Maßnahmen zu binden. Begründet wird das – wie in 2015 – mit dem kleinen Budget des Fachkräftebündnisses sowie damit, dass erfahrungsgemäß weitaus umfangreichere Budgets aus diversen Förderprogrammen von Land, Bund und EU zur Verfügung stehen, um Arbeitslose zu qualifizieren bzw. Beschäftigte weiterzubilden.

Sollten jedoch aus dem Bündnis heraus Qualifizierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen notwendig werden oder Dritte mit dementsprechenden Maßnahmen an das Bündnis herantreten, so sollen diese in Anlehnung an eine mögliche Finanzierung aus dem „Virtuellen Budget“ oder anderer Finanzierungsinstrumente unterstützt werden.

B) Zielgruppen und Handlungsfelder

Die sechs Zielgruppen mit Potenzial für die Gewinnung von Fachkräften sowie die fünf Handlungsfelder des im Jahr 2015 erarbeiteten Gesamtkonzeptes sollen beibehalten werden, da hier umfassend das gesamte Spektrum beschrieben wird.

Zielgruppen sind und bleiben somit

die Gruppe der Frauen, basierend auf einer nach wie vor unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote,

die Gruppe der älteren Beschäftigten, basierend auf einer ebenfalls unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote,

die Gruppe der Beschäftigten und Arbeitslosen, basierend auf den teils räumlich hohen Arbeitslosenquoten (WHV), dem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit sowie dem überdurchschnittlichen Saisonfaktor der Arbeitslosigkeit in den Teilräumen Friesland und Wittmund,

die Gruppe der Höherqualifizierten, basierend auf dem Potenzial der Studierenden der Jade Hochschule,

die Gruppe der jungen Menschen, basierend auf den demografischen Entwicklungen in der Region sowie der andauernden Tendenz, die Region nach der schulischen Ausbildung mit Abitur aus vorwiegend Studiengründen zu verlassen,

die Gruppe der für die Region zu gewinnenden Arbeitnehmer, basierend auf den rückläufigen Zahlen von Bevölkerung und Erwerbstätigen sowie dem Aspekt, dass die Vakanzenzeiten in verschiedenen

Branchen stetig steigen und sich die Bedarfe der Fachkräfte kaum noch aus dem Bestand der Arbeitslosen qualifizieren lassen.

Handlungsfelder sind und bleiben somit

Ausbildung, das heißt: „Talente entdecken und Potenziale ausschöpfen“

über bspw. Themen wie

- betriebliche Ausbildung dem regionalen Angebot an Berufsbereichen der gemeldeten Stellen anpassen und für diese Berufe sensibilisieren,
- Attraktivität der Ausbildungsbetriebe steigern,
- Berufsorientierung verstärken,
- fundierte Berufswahl auch in technischen Berufen sowie in zukunftsrelevanten und klimaschutzrelevanten Branchen unterstützen.

Weiterbildung, das heißt: „Personal bedarfsgerecht fort- und weiterbilden“

über bspw. Themen wie

- betriebliche Weiterbildung, Qualifizierung, Höherqualifizierung ausbauen,
- Förderprogramme verstärkt nutzen (EU-, Bundes-, Landes-, kommunale Programme),
- speziell kleine Unternehmen im Verbund über Personalentwicklung beraten,
- Angebote wie Online-Qualifizierung und Finanzierungsmöglichkeiten der Qualifizierung transparenter machen.

Qualifizierung, das heißt: „Arbeitslose bedarfsgerecht qualifizieren“

über bspw. Themen wie

- verstärkt Arbeitslosen mit oft dem Qualifikationsniveau eines Helfers das „Nachrücken“ auf untere Qualifikationen in den Unternehmen zu ermöglichen,
- Erstausbildung junger Erwachsener forcieren,
- Förderprogramme intensiver nutzen (EU-, Bundes-, Landes-, kommunale Programme),
- Integrationsunternehmen finden und fördern.

Fachkräftebindung, das heißt: „Arbeitsplätze zukunftsgerecht gestalten“

über bspw. Themen wie

- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Homeoffice, Online-Qualifizierung etc.),
- die Verbesserung der Kinderbetreuung,
- lebensphasenorientierte Personalpolitik / neue Arbeitszeitmodelle für Ältere, betriebliches Gesundheitsmanagement,
- altersgerechte Arbeitsplatzorganisation und -gestaltung.

Fachkräftegewinnung, das heißt: „Fachkräfte für die JadeBay-Region begeistern“

über bspw. Themen wie

- Urlauber in der Region ansprechen,
- Verstärkte Präsenz auf Alumni-Veranstaltungen der Jade Hochschule,
- Ausbau der Standortwerbung über „Social Media-Aktivitäten“,
- Integration von Migranten nutzen (z.B. Sprachkurse, Schul-, Berufsabschlüsse, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Patenschaften),
- Studienaussteiger für eine Beschäftigung in der Region gewinnen,
- ausscheidende Zeitsoldaten für eine Beschäftigung in der Region gewinnen.

C) Mit welchen Projektinhalten soll den Potenzialen bestimmter Zielgruppen sowie den Handlungsfeldern zugearbeitet werden?

Grundlage hierfür ist die Arbeitsmarktanalyse aus Ziffer 3.4 des Antrages sowie der daraus resultierenden Chancen und Risiken.

Auf Grund der Bildungsabwanderung junger Menschen, struktureller Nachteile gegenüber den urbanen Wachstumsregionen aber auch der Chancen einer stabilen Wirtschaftslage und neuer Jobs rund um die Maritime Wirtschaft, soll der Schwerpunkt der projektorientierten Arbeit auch in den Jahren 2018-2021 darauf gelegt werden, Zielgruppen, die bereits vor Ort sind, für das Verbleiben zu gewinnen.

Daher ist geplant, das laufende strukturbildende Projekt mit verschiedenen Anpassungen fortzuführen, um die gewonnenen Erfahrungen daraus zu nutzen.

Zielgruppen: „Junge Menschen“, Höherqualifizierte“

Handlungsfelder: „Ausbildung“ und „Fachkräftegewinnung vor Ort bei der Bundeswehr“

Weitergeführt werden soll hier die Zusammenarbeit mit vorwiegend den Gymnasien der Region zur Durchführung

- der Job-Busse in den Ferien
- der Berufsbiografien, d.h. Unternehmensvertreter kommen in die Schulen und berichten über ihren Werdegang.
- des Workshops Businessknigge, d.h. berufsvorbereitende Maßnahmen für ein Vorstellungsgespräch,
- der Messeauftritte auf Berufsorientierungsmessen mit eigenem Stand und Partnerunternehmen.

Anpassungen im Projekt wären z.B.

- die Implementierung der Job-Bus-Aktion in die Unterrichtszeit,
- die weitere Unterstützung der Schulen bei Berufsorientierungstagen.

Weitergeführt werden soll auch die Ansprache von Zeitsoldaten in einer intensiven Zusammenarbeit mit der Bundeswehr und dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr.

Anpassungen im Projekt wären z.B.

- die Umsetzung der Ergebnisse einer kürzlich veröffentlichten Bachelorarbeit, die die Ansprache der Soldaten zusammenfasst, die sich das Jahr über weitestgehend auf See befinden,
- die Ausweitung der Zusammenarbeit über den „Modellstandort“ Wilhelmshaven hinaus mit weiteren Standorten der Bundeswehr wie Wittmund oder Jever,
- die Ausweitung der Ansprache auf die Familien der Soldaten.

Zudem soll die Ansprache der Studienzweifler in Zusammenarbeit mit der Jade Hochschule weitergeführt werden.

Anpassungen im Projekt wären z.B.

- eine engere Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Emden und der Ems-Achse, da ein ähnliches Projekt dort seit 2016 läuft,
- die Ausweitung des Angebotes über den „Modellstandort“ Wilhelmshaven hinaus auf den Standort Elsfleth,
- die Ausweitung des Job-Busses auf die Studierenden, um die Transparenz der diversen Karrieremöglichkeiten in der Region bei den Bachelor- und Masterstudenten zu erhöhen,

Als Projekt neu hinzukommen soll ab 2019 die Hebung von Teilen der sogenannten „Stillen Reserve, die vorwiegend Frauen zugutekommt. Bei einer Beschäftigungsquote von unter 50% (sh. Arbeitsmarktanalyse) wird hier Potenzial gesehen, Fachkräfte für die Region zu gewinnen.

Zielgruppe: Frauen

Handlungsfelder: „Fachkräftebindung“

Erläuterung – Unter dem Begriff der „Stillen Reserve“ werden Personen verstanden, die im Moment nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle suchen, aber bei guter Arbeitsmarktlage und passenden individuellen Bedingungen durchaus eine Arbeit aufnehmen würden. Diese Gruppe ist – obgleich stark überwiegend aus Frauen bestehend – somit als sehr heterogen anzusehen, die individuellen Belange des Einzelfalls spielen jeweils die entscheidende Rolle. Gleichwohl wird in der Region JadeBay bei zwar bundesweit zurückgehenden Zahlen des Potenzials der „Stillen Reserve“ eine besondere Chance gesehen, hier vorhandene Fachkräfte in der Region zu binden und/oder wieder zu gewinnen.

Dies könnte bei einer möglichen Verlängerung der Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis „JadeBay“ wie folgt umgesetzt werden:

- Stärkung des Netzwerkes durch Verknüpfung der bestehenden Angebote (z.B. Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Gleichstellungsbeauftragte der einzelnen öffentlichen Institutionen, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit und Jobcenter) in der Region unter einem gemeinsamen „JadeBay“-Branding.
- Dadurch Steigerung der Aufmerksamkeit und Bekanntheit der häufig lokal begrenzten Angebote, auch durch verstärkte Präsenz in sozialen Medien bzw. auf komplementären Kommunikationswegen (Print, Online, Kleingruppen-Veranstaltungen etc.);
- Primäres Ziel ist insoweit, zunächst Frauen aus der „Stillen Reserve“ überhaupt zu erreichen, anzusprechen und weitergehend zu informieren sowie letztlich zu aktivieren. Um hier einerseits eine Alleinstellung/Neuartigkeit und somit auch die Möglichkeit zur Generierung nachweisbarer Erfolge zu schaffen und andererseits sinnvolle Synergien zu bereits begonnenen Aktivitäten des Fachkräftebündnisses zu erzielen, wird eine erste Schwerpunkt-Konzentration auf die Gruppe der „Partner/innen von Soldaten“ erfolgen. Durch die großen Bundeswehrstandorte in der Region ist zu erwarten, dass sich in dieser Gruppe besonderes Potenzial verbirgt. Weiterhin kann gleichzeitig auch das Teilprojekt „Zeitsoldaten der Bundeswehr für die Region gewinnen“ positiv unterstützt werden, da die vorhandenen Familien umso wahrscheinlicher in der Region bleiben, wenn bereits Strukturen vor Ort durch Arbeitsaufnahme der Partnerin vorhanden sind.
- Da gleichwohl die Individualität und Heterogenität der „Stillen Reserve“ auch bei dieser Gruppe aufgrund von beruflichen Vorkenntnissen und allgemeinen Lebenserfahrungen stark ausgeprägt sein wird, wäre eine Aus- bzw. Weiterbildung der im Rahmen der strukturbildenden Maßnahmen beschäftigten Fachkräfteberater als Coach für diese Zielgruppe wünschenswert. Hierdurch könnte eine qualitativ hochwertige individuelle Ansprache sowie eine Art Lotsenfunktion bei der Vermittlung zu weitergehenden und ggf. bereits bestehenden Angeboten gewährleistet werden.

Ebenfalls als neu hinzukommen soll das Projekt, gezielt Menschen von außerhalb der Region für eine Beschäftigung in den Bereichen Gesundheit/Pflege, Gastgewerbe und Lager/Logistik ansprechen, da lt. Aussage der BA die Vakanzeiten der offenen Stellen hier am höchsten sind und sich aus dem Bestand der Arbeitslosen nicht ausreichend qualifiziertes Personal entwickeln lässt.

Zielgruppe: „Für die Region zu gewinnende Fachkräfte“

Handlungsfeld: „Fachkräftegewinnung von außerhalb der Region“

Beispiele für eine Ansprache der Zielgruppe können sein:

- Intensives Bewerben der Urlaubsgäste zu den Ferienstarts und Rückkehrer an den Feiertagen in der Region durch Informationen über die regionale Entwicklung,
- Fortsetzung der Auftritte mit der JadeBay-Lounge auf Alumni-Tagen an allen Standorten der Jade Hochschule durch Informationen und konkrete Angebote zu den Themen „Leben, Lernen und Arbeiten“ in der JadeBay-Region,
- Nutzen von Bloggern zum Thema Story-Telling aus der Region,
- Ausbau der Social-Media Plattformen Facebook und Instagram, die die JadeBay GmbH bereits nutzt,
- Nutzung von Influencern im Social Media Bereich zur Vervielfältigung der Informationen (Sportler, Funk und Fernsehen, etc.),
- Nutzung von z.B. Ebay-Kleinanzeigen für Job-Angebote in Regionen mit entweder höherer Arbeitslosigkeit oder sehr hohen Lebenskosten.

Regionale Fachkräftestrategie JadeBay

vom 01.09.2018 – 31.08.2021

Weitere Anlagen:

- a) Auflistung der regionalen Bündnispartner
- b) Kooperationsvereinbarung im Fachkräftebündnis
- c) Geschäftsordnung des
„Regionalen Fachkräftebündnisses JadeBay“

Bündnispartner des Regionalen Fachkräftebündnisses JadeBay

Firma / Institution	Straße	PLZ	Ort	Sehr geehrte/r	Anrede	Vorname	Name	Mailadresse
Landkreis Friesland	Lundenallee 1	26441	Jever	Sehr geehrter Herr	Herrn Landrat	Sven	Ambrosy	Mailadresse
Landkreis Wittmund	Am Markt 9	26409	Wittmund	Sehr geehrter Herr	Herrn Landrat	Holger	Heymann	
Landkreis Wesermarsch	Poggenborge	26919	Brake	Sehr geehrter Herr	Herrn Landrat	Thomas	Brickmann	
Stadt Wilhelmshaven	Rathausplatz	26382	Wilhelmshaven	Sehr geehrter Herr	Herrn Oberbürgermeister	Andreas	Wagner	
Bundesagentur für Arbeit Oldenburg	Stau 70	26122	Oldenburg	Sehr geehrter Herr	Herrn Dr.	Thorsten	Müller	thorsten.mueller@arbeitsagentur.de
Bundesagentur für Arbeit Emden	Schlesierstr.	26723	Emden	Sehr geehrter Herr	Herrn	Roland	Dupak	roland.dupak@arbeitsagentur.de
Wilhelmshavener Hafenwirtschafts-	Luisenstraße	26382	Wilhelmshaven	Sehr geehrter Herr	Herrn	John	Niemann	info@whv-wilhelmshaven.de
Wirtschaftsförderkreis Harlingerland e.V.	Osterstraße 1	26409	Wittmund	Sehr geehrter Herr	Herrn	Frank	Hape	info@wirtschaftsförderkreis.de
Landwirtschaftskammer Niedersachsen	Mars la Tours	26121	Oldenburg	Sehr geehrter Frau	Frau	Lydia	Vaske	lydia.vaske@lwk-niedersachsen.de
DGB Region Oldenburg Ostfriesland	Weserstraße	26382	Wilhelmshaven	Sehr geehrter Frau	Frau	Andreas	Majewski	markalen.majewski@gbh.de
Landkreis Friesland Jobcenter	Sophienstraße	26441	Jever	Sehr geehrter Frau	Herr	Thomas	Brunns	a.brunns@friesland.de
Jobcenter Wilhelmshaven	Schillerstraße	26382	Wilhelmshaven	Sehr geehrter Herr	Herrn	Elke	Hein	thomas.hein3@jobcenter-ge.de
Jobcenter Wesermarsch	Weserstraße	26919	Brake	Sehr geehrter Herr	Herrn	Hermann	Garlichs	hermann.garlichs@jobcenter.wittmund.de
Job Center Wittmund	Dohuser Weg	26409	Wittmund	Sehr geehrter Herr	Herrn	Tobias	Laske	tofflas.laske@arbeitsagentur.de
Agentur für Arbeit Wilhelmshaven	Schillerstraße	26382	Wilhelmshaven	Sehr geehrter Herr	Herrn	Andrea	Czeppek	andrea.czeppek@jade-hs.de
Jade Hochschule	Friedrich-Paff	26389	Wilhelmshaven	Sehr geehrter Frau	Frau Prof.Dr.	Thomas	Slink	thomas.slink@emden.ihk.de
Industrie- und Handelskammer für	Postfach 1252	26697	Emden	Sehr geehrter Herr	Herrn Dr.	Torsten	Hildebrandt	thorsten.hildebrandt@oldenburg.ihk.de
Oldenburgische Industrie- und	Postfach 2545	26015	Oldenburg	Sehr geehrte Frau	Frau	Susan	Ruppert	thomas.hildebrandt@oldenburg.ihk.de
Handwerkskammer Oldenburg	Theaterwall 3	26122	Oldenburg	Sehr geehrte Frau	Herrn	Wolfgang	Jobnik	ruppert@hwk-oldenburg.de
Handwerkskammer Oldenburg	Theaterwall 3	26122	Oldenburg	Sehr geehrter Herr	Herrn	Peter-Ulrich	Kromminga	ioehni@hwk-oldenburg.de
Handwerkskammer für Ostfriesland	Sträße des Hg	26603	Aurich	Sehr geehrter Herr	Herrn	Jasper	Strauss	p.kromminga@hwk-aurich.de
Allgemeiner Wirtschaftsverband	Virchowstraße	26382	Wilhelmshaven	Sehr geehrter Herr	Herrn	Helgepeter	Ippensen	straus@aww-whv.de
Ant für regionale Landesentwicklung Weser-	Theodor-Tamh	26122	Oldenburg	Sehr geehrter Herr	Herrn	Helgepeter	Ippensen	helgepeter.ippensen@ar-we-niedersachsen.de

Kooperationsvereinbarung „Regionales Fachkräftebündnis JadeBay“

Der demografische Wandel stellt die JadeBay-Region vor große Herausforderungen. Die Einwohner- und Schulabgängerzahlen¹ gehen auch zukünftig zurück. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird weiter steigen, junge Menschen wandern vielerorts in die Ballungsräume ab. Die wirtschaftlichen Folgen dieser Entwicklung zeichnen sich schon heute ab. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften droht die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit unserer mittelständischen Unternehmen zu gefährden. Gleichzeitig bestehen Chance und Notwendigkeit, am Arbeitsmarkt bislang benachteiligte Menschen betriebsnah zu qualifizieren und in das Berufsleben zu integrieren. Gerade in der JadeBay-Region wird es mehr als in der Vergangenheit darauf ankommen, alle Fachkräftepotenziale sinnvoll zu nutzen.

Um dem sich verschärfenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken, bedarf es vielfältiger Aktivitäten. Die Partner des Regionalen Fachkräftebündnisses JadeBay koordinieren ihr Engagement und entwickeln gemeinsam neue bedarfsgerechte Angebote und Projekte, um die JadeBay-Region als attraktiven Arbeits- und Lebensraum zu stärken. Das Regionale Fachkräftebündnis unterstützt so mit seinen Aktivitäten die im Sommer 2014 gestartete Fachkräfteinitiative Niedersachsen und stimmt mit deren Zielen grundsätzlich überein.

Um Menschen für die JadeBay-Region zu gewinnen und sie hier zu halten, ist es wichtig, die Attraktivität der Region und ihrer Unternehmen für Fachkräfte zu steigern und besser zu vermarkten. Es gilt, die Potenziale der hier lebenden Menschen beim Start in den Beruf besser zu unterstützen, dabei auch den Anteil der „Höherqualifizierten“ in der Region zu steigern, den Erwerbsanteil der älteren Arbeitnehmer sowie generell der Frauen (auch in Führungspositionen) zu steigern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Gesundheitsförderung auszubauen. Das Fachkräftebündnis setzt sich darüber hinaus zum Ziel, gute Arbeitsbedingungen und die Ordnung des Arbeitsmarktes zu fördern sowie die hohe Bedeutung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft in der Region zu betonen.

Das Bündnis betätigt sich vor diesem Hintergrund vor allem in den folgenden **fünf Handlungsfeldern**:

- I. **Ausbildung:** Talente entdecken und Potenziale ausschöpfen
- II. **Weiterbildung:** Personal bedarfsgerecht fort- und weiterbilden
- III. **Qualifizierung:** Arbeitslose bedarfsgerecht qualifizieren
- IV. **Fachkräftebindung:** Arbeitsplätze zukunftsgerecht gestalten
- V. **Fachkräftegewinnung:** Gezielt Fachkräfte für die JadeBay-Region begeistern

¹ Für eine leichtere Lesbarkeit des Textes wurde von einer geschlechtsspezifischen Differenzierung bestimmter Worte und Formulierungen abgesehen; entsprechende Textstellen gelten gleichwertig für beide Geschlechter.

Im Sinne einer möglichst hohen Effektivität und regionalen Wirkung der sich aus den Handlungsfeldern ableitenden Maßnahmen vereinbaren die unterzeichnenden Institutionen ein gemeinsames, freiwilliges und grundsätzlich abgestimmtes Handeln. Die Koordination und Kommunikation der Angebote der Partner steht im Fokus der Initiative. Darüber hinaus werden dort, wo es sinnvoll erscheint, gemeinsame Projekte entwickelt und umgesetzt. Jede Institution bringt sich dabei ihren Möglichkeiten entsprechend ein. Die Partner agieren auf Augenhöhe.

Das Regionale Fachkräftebündnis soll keine Doppelstrukturen schaffen, sondern vorhandene Strukturen nutzen und einbinden, um das strategische Ziel einer langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs zu verfolgen. Erfolgreiche bestehende Projekte werden durch die Bündnispartner eigenverantwortlich fortgesetzt und ausgebaut. Durch die stärkere Vernetzung der beteiligten Akteure und die bessere Verzahnung bestehender Projekte werden Synergieeffekte erzielt und mehr Transparenz über die regionalen Angebote geschaffen.

Um die Finanzierbarkeit sinnvoller Projekte zu ermöglichen, wird sich das Regionale Fachkräftebündnis für die Förderperiode 2014 bis 2020 um die Anerkennung als gefördertes Fachkräftebündnis Niedersachsen durch das Niedersächsische Wirtschaftsministerium bemühen. Das Bündnis erhält dabei besonderen Zugriff auf Projektfördermittel für die Partner und für andere Akteure in der Region, die im Sinne der oben genannten Bündnisziele tätig werden. Zu Förderanträgen aus dem für das Fachkräftebündnis zur Verfügung stehenden Budget gibt das Bündnis gegenüber der Investitions- und Förderbank Niedersachsen Stellungnahmen ab, die bei der Entscheidung über die Mittelvergabe steuernd wirken. Diese Stellungnahmen beurteilen im Wesentlichen, ob die Ziele der angestrebten Projekte die in einer Strategie vereinbarten Ziele der Allianz für Fachkräfte unterstützen.

Die Abstimmung grundsätzlicher und strategischer Fragen erfolgt innerhalb des Bündnisses in einer Lenkungsgruppe, für den jede Institution mindestens ein Mitglied benennt. Die Kooperationspartnerin JadeBay GmbH wird durch die Lenkungsgruppe beauftragt, die Antragstellung steuernd und administrativ zu begleiten und die mit dem Fachkräftebündnis zusammenhängenden administrativen Abläufe zu organisieren. Die Abstimmung kann im Umlaufverfahren erfolgen.

Für die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Projekte und die Organisation von Veranstaltungen des Regionalen Fachkräftebündnisses werden ergänzende Arbeitsgruppen gebildet, in denen nicht zwingend alle Bündnispartner mitwirken. Über die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen entscheiden die Mitglieder der Lenkungsgruppe. Diese werden auch kontinuierlich über die Aktivitäten der Arbeitsgruppen informiert. Die Administration der Arbeitsgruppen wird ebenfalls durch die JadeBay GmbH durchgeführt.

Die Unterzeichner dieses Kooperationsvertrages verpflichten sich zur Zusammenarbeit in dem Regionalen Fachkräftebündnis JadeBay.

Jede in dem Bündnis mitwirkende Institution kann die Teilnahme an der Kooperation mit einer Frist von vier Wochen zum Quartalsende kündigen. Die Kündigung ist schriftlich den anderen Partnern anzuzeigen. Die Kündigung eines oder mehrerer Partner berührt die Wirksamkeit der Kooperationsvereinbarung im Übrigen nicht.

Als Bündnispartner unterzeichnen:

- Allgemeiner Wirtschaftsverband Wilhelmshaven--Friesland-Wittmund e. V.

Wilhelmshaven, 03.07.2015 [Signature]
Ort, Datum Unterschrift

- Deutscher Gewerkschaftsbund, Region Oldenburg-Ostfriesland

Oldenburg, 16.07.2015 [Signature]
Ort, Datum Unterschrift

- Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg

Emden, den 23.06.2015 [Signature]
Ort, Datum Unterschrift

- Oldenburgische Industrie- und Handelskammer

Oldenburg, 23.6.15 [Signature]
Ort, Datum Unterschrift
Oldenburgische
Industrie- und Handelskammer
Postfach 25 45 · 26015 Oldenburg

- Handwerkskammer für Ostfriesland

Aurich, 22.06.2015 [Signature]
Ort, Datum Unterschrift

- Handwerkskammer Oldenburg

Oldenburg, 24.06.2015 [Signature]
Ort, Datum Unterschrift

- Landwirtschaftskammer Niedersachsen

Oldenburg, 26.06.15

Ort, Datum

Unterschrift

Landwirtschaftskammer Niedersachsen



- Jade Hochschule

Wohn, 09-07-2015

Wilhelmshaven, 30.06.2015

Ort, Datum

Unterschrift

- Wilhelmshavener Hafenwirtschaftsvereinigung e.V.

Wilhelmshavener Hafenwirtschafts
Vereinigung e.V. (WHV)

- Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven

WAV 24.6.2015

Ort, Datum

Unterschrift

- Agentur für Arbeit Emden-Leer

Leer, 23.06.2015

Ort, Datum

Unterschrift

Dupák
Vorsitzender der Geschäftsführung

- Jobcenter Friesland

Lee 23.6.15

Ort, Datum

Unterschrift

Landkreis Friesland
Jobcenter
Bismarckstr. 3
26411 Leer



JADEBAY

LEBEN MIT WEITBLICK

- Jobcenter Wesermarsch

Brake, 06.06.15

Ort, Datum

Jobcenter Wesermarsch
Weserstraße 2
26819 Brake

Unterschrift

- Jobcenter Wilhelmshaven

Wilhelmshaven, 25.06.15

Ort, Datum

Unterschrift

- Jobcenter Wittmund

Landkreis Wittmund
Der Landrat
Im Auftrage

Wittmund, 30.06.15

Ort, Datum

Unterschrift

- Stadt Wilhelmshaven

22.6.15 Wilhelmshaven

Ort, Datum

Unterschrift

- Landkreis Friesland

Jever, 25.6.15

Ort, Datum

Unterschrift

- Landkreis Wesermarsch

Brake, 22.06.2015

Ort, Datum

Unterschrift



JADEBAY

LEBEN MIT WEITBLICK

- Landkreis Wittmund

Landkreis Wittmund
Der Landrat

Wittmund, 01.07.2015

Ort, Datum

Unterschrift

- Wirtschaftsförderkreis Harlingerland e.V.

Wittmund, 02.07.2015

Ort, Datum

Unterschrift

- JadeBay GmbH

Wilhelmsloh, 01.07.15

Ort, Datum

Unterschrift

Geschäftsordnung des Regionalen Fachkräftebündnisses JadeBay

§ 1 Name, Sitz

Entsprechend der Gebietsabgrenzung lautet der Name des Bündnisses 'Regionales Fachkräftebündnis JadeBay'. Sitz ist Virchowstraße 21, 26382 Wilhelmshaven (Adresse der JadeBay GmbH).

§ 2 Zweck

Zweck des Fachkräftebündnisses ist die Umsetzung des Handlungskonzeptes des Regionalen Fachkräftebündnisses JadeBay.

§ 3 Zusammensetzung des Bündnisses und seiner Lenkungsgruppe

Zur Umsetzung seines Handlungskonzeptes richtet das Fachkräftebündnis eine Lenkungsgruppe ein. Jeder Bündnispartner entsendet einen festen, stimmberechtigten Vertreter¹ in die Lenkungsgruppe und benennt für den Verhinderungsfall einen Stellvertreter.

Die Lenkungsgruppe wählt einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Das Amt für regionale Landesentwicklung ist beratendes Mitglied der Lenkungsgruppe.

§ 4 Aufgaben der Lenkungsgruppe

- Änderung und Anpassung der Handlungsansätze im Verlauf des Bündnisses
- Aufnahme und Ausschluss neuer Bündnispartner
- Einbringen von eigenen Projekten oder Projektideen
- Bewertung von vorliegenden Projektanträgen gegenüber der NBank in allen drei Fördergegenständen im Rahmen der Richtlinie zur Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse
- Herstellung von Transparenz aller Maßnahmen und Projekte in den Handlungsfeldern gegenüber Dritten
- Festlegung von thematischen Arbeitsgruppen zur Benennung von Projekten und Maßnahmen

¹ Für eine leichtere Lesbarkeit des Textes wurde von einer geschlechtsspezifischen Differenzierung bestimmter Worte und Formulierungen abgesehen; entsprechende Textstellen gelten gleichwertig für beide Geschlechter.

§ 5 Beitritt von Bündnispartnern

Mitglied des Bündnisses kann werden, wer sich als öffentlich-rechtliche oder private Organisation dem Thema der Fachkräftesicherung und -gewinnung widmet und einen Antrag an die Lenkungsgruppe stellt. Über die Aufnahme entscheidet die Lenkungsgruppe mit mindestens Dreiviertel ihrer Stimmberechtigten.

§ 6 Austritt von Bündnispartnern

Ein Bündnispartner kann jederzeit und ohne Fristeinhaltung durch Erklärung gegenüber dem Vorsitzenden/stellvertretenden Vorsitzenden oder gegenüber der Geschäftsstelle (§ 8) aus dem Bündnis austreten.

§ 7 Ausschluss von Bündnispartnern

Ein Bündnispartner kann von der Lenkungsgruppe ausgeschlossen werden, wenn er den Interessen des Bündnisses schuldhaft oder grob fahrlässig zuwiderhandelt. Der Ausschluss eines Bündnispartners kann in der Lenkungsgruppe mit einer Dreiviertel-Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder beschlossen werden.

§ 8 Geschäftsstelle

Geschäftsstelle des Bündnisses ist die JadeBay GmbH, Virchowstraße 21, 26382 Wilhelmshaven.

§ 9 Sitzungen der Lenkungsgruppe

Die Lenkungsgruppe tagt mindestens zweimal im Jahr. Weitere Sitzungen finden je nach Bedarf statt. Die Sitzungen sind grundsätzlich öffentlich. Auf Antrag kann in Ausnahmefällen die Öffentlichkeit mit Lenkungsgruppen-Beschluss ausgeschlossen werden.

§ 10 Einberufung der Lenkungsgruppensitzungen

Lenkungsgruppensitzungen werden von der Geschäftsstelle nach Abstimmung mit dem Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter durch E-Mail einberufen. Die Einberufungsfrist beträgt zwei Wochen.

Die Lenkungsgruppenmitglieder sollen an allen Sitzungen der Lenkungsgruppe mit einer der beiden gemeldeten Personen teilnehmen. Bei Verhinderung eines Mitglieds ist die Geschäftsstelle rechtzeitig vor der Sitzung zu verständigen.

§ 11 Ablauf der Lenkungsgruppensitzungen

Zu Beginn der Sitzung ist die Beschlussfähigkeit festzustellen. Die Lenkungsgruppe ist beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen ist und die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Sie gilt auch als beschlussfähig, wenn sich die Zahl der anwesenden Mitglieder im Laufe der Sitzung auf weniger als die Hälfte der Stimmberechtigten verringert.

Ist die Lenkungsgruppe wegen der Abwesenheit von Mitgliedern nicht beschlussfähig, muss eine zweite Sitzung stattfinden. Die Einberufungsfrist kann hier kürzer als unter § 10 beschrieben ausfallen.

Der Vorsitzende (oder dessen Stellvertreter) eröffnet, leitet und schließt die Sitzungen der Lenkungsgruppe. Er benennt zu Beginn der Sitzung einen Schriftführer.

Durch Beschluss der Lenkungsgruppe kann die festgelegte Tagesordnung geändert und ergänzt werden.

Abstimmungen erfolgen grundsätzlich durch Handaufheben.

Soweit diese Geschäftsordnung keine abweichende Regelung enthält, werden die Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Stimmenthaltungen werden bei der Ermittlung der Mehrheit nicht berücksichtigt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

Entscheidungen dürfen nicht gegen das Votum der Sozialpartner (Arbeitgeberverband und Deutscher Gewerkschaftsbund) getroffen werden.

Für budgetrelevante Entscheidungen gilt folgende abweichende Regelung:

Gegenüber der NBank abzugebende budgetrelevante Stellungnahmen und Entscheidungen im Rahmen der Richtlinie zur Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse des Landes Niedersachsen sind einstimmig zu fassen (Konsensprinzip). Ist die Beschlussfähigkeit aufgrund der Abwesenheit von Mitgliedern nicht gegeben, wird ein Vorbehaltsbeschluss gefasst. Anschließend werden die Voten der fehlenden Mitglieder schriftlich eingeholt.

Lenkungsgruppenmitglieder nehmen, sofern sie gleichzeitig Antragsteller/in sind, an der Abstimmung über das eigene Projekt nicht teil. Das ist in der Niederschrift (§ 14) festzuhalten.

Auf Antrag von einem Fünftel der stimmberechtigten Lenkungsgruppenmitglieder oder auf Antrag des jeweiligen Vorsitzenden wird ausnahmsweise geheim mit Stimmzettel abgestimmt.

§ 12 Umlaufverfahren

Dringliche Angelegenheiten können im schriftlichen Umlaufverfahren beschlossen werden. Über die Einleitung eines Umlaufverfahrens entscheidet der Vorsitzende der Lenkungsgruppe. Die Lenkungsgruppenmitglieder erhalten in diesem Fall die zur Beschlussfassung erforderlichen Unterlagen (i. d. R. Projektanträge) mit einem Vordruck zur Beschlussfassung von der Geschäftsstelle und haben während einer Frist von mindestens zwei Wochen die Möglichkeit, ihre Stimme abzugeben. Dabei werden Beschlüsse mit

einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Fehlende Rückmeldungen werden als Stimmenthaltungen gewertet, Stimmenthaltungen werden bei der Ermittlung der Mehrheit nicht berücksichtigt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Entscheidungen dürfen nicht gegen das Votum der Sozialpartner (Arbeitgeberverband und Deutscher Gewerkschaftsbund) getroffen werden.

Gegenüber der NBank abzugebende budgetrelevante Stellungnahmen und Entscheidungen im Rahmen der Richtlinie zur Unterstützung regionaler Fachkräftebündnisse des Landes Niedersachsens sind einstimmig zu fassen.

Lenkungsgruppenmitglieder nehmen, sofern sie gleichzeitig Antragsteller sind, an der Abstimmung über das eigene Projekt nicht teil. Nach Ablauf dieses schriftlichen Verfahrens setzt die Geschäftsstelle die Mitglieder der Lenkungsgruppe über das Ergebnis in Kenntnis.

§ 13 Niederschrift von Beschlüssen

Über den wesentlichen Inhalt der Sitzungen der Lenkungsgruppe ist eine Niederschrift anzufertigen; sie muss insbesondere Tag, Ort, Beginn und Ende der Sitzung, die Zahl und Namen der anwesenden Lenkungsgruppenmitglieder, die Gegenstände der Verhandlung und Anträge enthalten.

Beschlüsse sind unter Angabe des Abstimmungsergebnisses in der Niederschrift festzuhalten. Gegebenenfalls ist zu protokollieren, dass Mitglieder der Lenkungsgruppe als Antragsteller an der Abstimmung nicht teilgenommen haben. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und von dem Schriftführer zu unterschreiben.

§ 14 Schlussbestimmungen

Die Geschäftsordnung in der hier vorliegenden Fassung tritt mit der Entscheidung des Nds. Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (bzw. der Investitions- und Förderbank des Landes Niedersachsen – der NBank) über die Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis JadeBay in Kraft.

Mit Ablauf des Bündnisses tritt die Geschäftsordnung außer Kraft. Bei Zweifeln über die Auslegung der Geschäftsordnung entscheidet die Lenkungsgruppe.