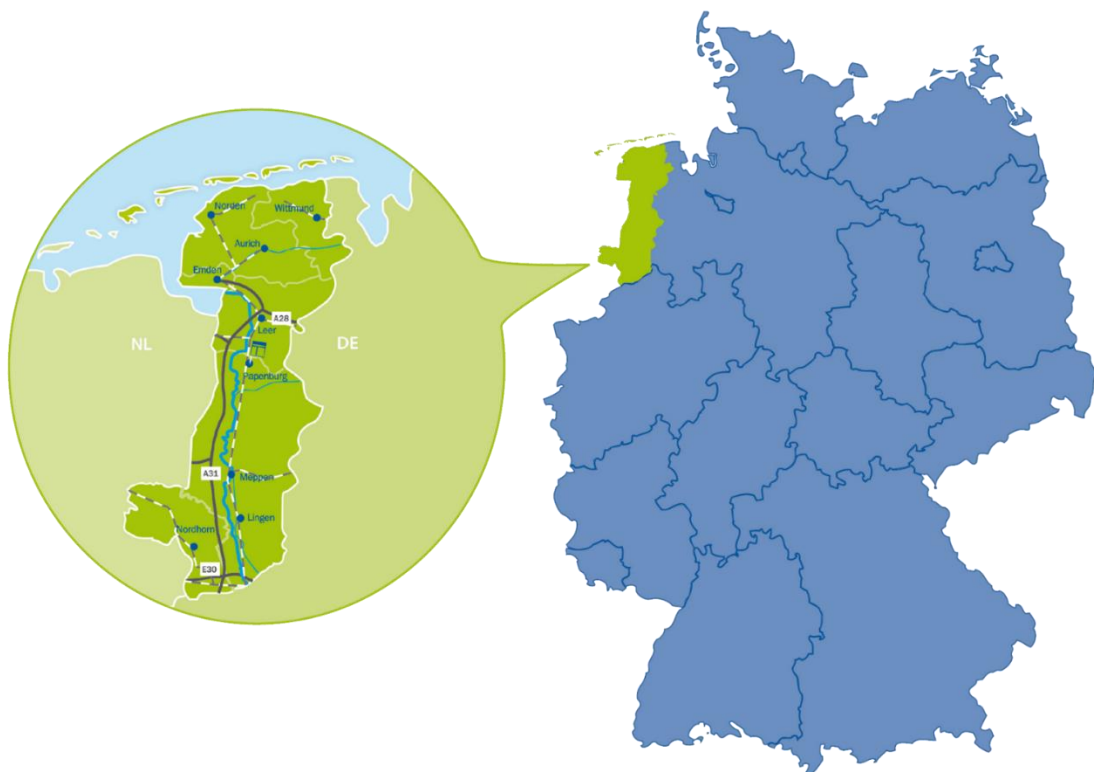


1. Angaben zur Regionalen Fachkräftestrategie

1.1 Ausgangslage

Die Wachstumsregion Ems-Achse ist eine außergewöhnliche Wirtschafts- und Kulturregion ganz im Nordwesten von Deutschland, direkt an der Grenze zu den Niederlanden. Sie wird von den Landkreisen Aurich, Emsland, Grafschaft Bentheim, Leer und Wittmund sowie von der kreisfreien Stadt Emden gebildet und ist das Zuhause für 936.000 Menschen. Die Region ist ländlich geprägt (ca. 132 Einw. / km²) mit Mittelzentren mit bis zu 56.000 Einwohnern und besitzt zwei Hochschulstandorte (Emden/Leer und Lingen).



Der demografische Wandel stellt insbesondere ländlich strukturierte Regionen wie entlang der „Ems-Achse“ vor große Herausforderungen. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird weiter steigen und junge Menschen wandern oft in die Ballungsräume zum Studieren ab. Dadurch droht ein Mangel an qualifizierten Fachkräften und gefährdet die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit unserer überwiegenden klein- und mittelständischen Unternehmen. Gleichzeitig bestehen Chance und Notwendigkeit, am Arbeitsmarkt bisher benachteiligte Menschen betriebsnah zu qualifizieren und in das Berufsleben zu integrieren. Der Erwerbsanteil der Frauen (auch in Führungspositionen) ist zu steigern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Es kommt darauf an, alle Fachkräftepotenziale sinnvoll zu nutzen.

Das regionale Fachkräftebündnis Ems-Achse versteht sich als Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und stimmt den grundsätzlichen Zielen der landesweiten Initiative überein. Auch entlang der Ems-Achse sind stabile Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zur

Fachkräftesicherung und spielen eine zentrale Rolle für die langfristige Bindung vorhandener Fachkräfte sowie für die Nachwuchsgewinnung bzw. Rückgewinnung.

Partner des Regionalen Fachkräftebündnisses Ems-Achse sind:



1.2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

In diesem Kapitel wird ein aktueller Überblick über den Arbeitsmarkt in der Wachstumsregion Ems-Achse gegeben. Mit Hilfe von amtlichen Statistiken wird dabei auf die Demografische Entwicklung sowie auf den Arbeitsmarkt und den Fachkräftebedarf eingegangen.

Welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf den regionalen Arbeitsmarkt haben wird, ist anhand der bisher verfügbaren Statistik noch nicht abzusehen. Allerdings zeigen die aktuellen Zahlen, dass der Arbeitsmarkt recht stabil geblieben ist. Wie die langfristigen Folgen der Pandemie aussehen werden, darüber können nur Vermutungen angestellt werden. Voraussichtlich steht der Region zusätzlich in den nächsten Jahren auch ein größerer Strukturwandel bevor z.B. durch die Umstellung des VW Werkes in Emden auf E-Mobilität oder das Abschalten des Kernkraftwerkes in Lingen. Eine Anpassung der Fachkräftestrategie innerhalb des Förderzeitraumes könnte daher sinnvoll sein, um auf veränderte Bedingungen reagieren zu können.

1.2.1 Demografie

In der Wachstumsregion Ems-Achse leben rund 936.000 Menschen. Die Bevölkerungsanzahl ist zwischen 2008 und 2020 um 2,52 % gewachsen, während Niedersachsen ein Bevölkerungswachstum von 0,7 % verzeichnen konnte. In den Gebietskörperschaften der Region ergibt sich ein differenziertes Bild. Während die Landkreise Emsland (4,81 %), Leer (3,96 %), Grafschaft Bentheim (1,76 %) und Aurich (0,42 %) ein Bevölkerungswachstum aufweisen, ist die Bevölkerung hingegen im Landkreis Wittmund (-0,19 %) sowie in der kreisfreien Stadt Emden (-3,27 %) geschrumpft.

Tabelle 1: Bevölkerungsentwicklung in der Wachstumsregion Ems-Achse (2008 – 2020).¹

| | 2008 | 2016 | 2020 | 2008 vs. 2020 | % |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|-------------|
| Aurich | 189.381 | 190.066 | 190.178 | +797 | 0,42 |
| Emsland | 313.824 | 321.391 | 328.930 | + 15.106 | 4,81 |
| Grafschaft Bentheim | 135.508 | 135.770 | 137.891 | + 2.383 | 1,76 |
| Leer | 164.947 | 168.253 | 171.483 | + 6.536 | 3,96 |
| Wittmund | 57.492 | 56.881 | 57.384 | - 108 | -0,19 |
| Stadt Emden | 51.562 | 50.486 | 49.874 | - 1.688 | -3,27 |
| Gesamt | 912.714 | 922.847 | 935.740 | + 23.026 | 2,52 |

Die Betrachtung der natürlichen Bevölkerungsentwicklung² zeigt, dass alle Gebietskörperschaften der Region ein negatives Geburtssaldo aufweisen. Die Zahl der Sterbefälle ist demnach größer als die Zahl der Lebendgeborenen. Das positive Bevölkerungswachstum in der Region lässt sich vor allem auf das positive Wanderungssaldo zurückführen. Auf diese Weise kann das niedrige Geburtensaldo aktuell nicht nur ausgeglichen werden, sondern führt auch zu einer Bevölkerungszunahme in fast allen Gebietskörperschaften.

Tabelle 2: Natürliche Bevölkerungsentwicklung und Wanderungsbewegungen (Stand: 1.01.2020)³

| | Geburtensaldo | Zuzüge | Fortzüge | Wanderungssaldo | Bevölkerungs- zu- oder - abnahme | in % |
|---------------------|----------------------|---------------|-----------------|------------------------|---|-------------|
| Aurich | -827 | 11947 | 10607 | 1340 | 513 | 0,3 |
| Emsland | -88 | 23963 | 21825 | 2138 | 2050 | 0,6 |
| Grafschaft Bentheim | -163 | 6996 | 6066 | 930 | 767 | 0,5 |
| Leer | -366 | 11057 | 9925 | 1132 | 766 | 0,4 |
| Wittmund | -302 | 4016 | 3245 | 771 | 469 | 0,8 |

¹ Tabelle 1: Bevölkerungsentwicklung in der Region Ems-Achse. Eigene Darstellung. Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder. Stichtag jeweils der 31.12., Deutschland, 2021.

² Stand 01.01.2020

³ Tabelle 2: Natürliche Bevölkerungsentwicklung und Wanderungsbewegungen. Eigene Darstellung. Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen, Stand 01.01.2020, Deutschland, 2021.

| | | | | | | |
|-------------|-------|--------|--------|-------|-------|------|
| Stadt Emden | -178 | 2470 | 2328 | 142 | -36 | -0,1 |
| Gesamt | -1924 | 60.449 | 53.996 | 6.453 | 4.529 | |

Ein genauerer Blick in die Zahlen des Wanderungssaldos zeigen, dass vor allem die jungen Menschen zwischen 20 und 25 Jahren die Region verlassen. Dies ist die einzige Altersklasse in der die Region ein negatives Wanderungssaldo (-451) aufweist. Vor allem für das Studium verlassen viele die Region. Insgesamt hält sich der Zu- und Fortzug in den Altersklassen zwischen 15 und 30 Jahren allerdings die Waage. Hier zeigt sich ein Dilemma der Region. Es können junge Menschen in die Region geholt werden, gleichzeitig verliert sie die Zielgruppe in gleicher Höhe an andere Regionen.

Ab dem 30 Lebensjahr kann die Region durchweg mehr Zuzüge als Fortzüge verzeichnen. Es wird allerdings auch deutlich, dass vor allem die Altersgruppen ab 45 Jahren zunehmend in die Region ziehen. Ein Blick in die regionale Vorausberechnung der Bevölkerung für Niedersachsen bis zum Jahr 2031 weist zusätzlich aus, dass die Bevölkerung im Erwerbsfähigen Alter in der Wachstumsregion Ems-Achse um 63.352 Menschen sinken wird. So sieht sich die Region aktuell vor der Herausforderung junge Menschen in der Region zu halten, um dem vorausberechneten Trend entgegenzuwirken.

Tabelle 3: Bevölkerung im Erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre)⁴

| | absolut | in % | ♂ | ♀ | 2031 ⁵ |
|---------------------|----------------|-------------|---------|---------|-------------------|
| Aurich | 119.847 | 63,1 | 59.954 | 59.893 | 101.741 |
| Emsland | 215.612 | 65,4 | 112.357 | 103.255 | 204.230 |
| Grafschaft Bentheim | 88.367 | 64 | 45.288 | 43.079 | 85.415 |
| Leer | 109.792 | 64,2 | 55.943 | 53.849 | 87.201 |
| Wittmund | 35.518 | 61,8 | 17.631 | 17.887 | 28.667 |
| Stadt Emden | 32.173 | 64,6 | 16.479 | 15.694 | 30.703 |
| Gesamt | 601.309 | | | | |

1.2.2 Arbeitsmarkt

Vom demografischen Wandel ist die Wachstumsregion Ems-Achse in besonderer Weise betroffen: denn hier treffen sinkende Mitarbeiterpotenziale auf ein überdurchschnittliches Stellenwachstum. Dies zeigte bereits die Beschäftigungsprojektion „Wachstumsregion Ems-Achse bis zum Jahr 2025“, die gemeinsam von der Agentur für Arbeit und der Ems-Achse initiiert wurde.

Im Februar 2018 zogen die Arbeitsagenturen aus Nordhorn sowie Emden-Leer zusammen mit der Ems-Achse ein Zwischenfazit bezogen auf die Prognose von 2009. Die Realität hat die Erwartungen bei weitem übertroffen. Insgesamt konnten mehr als 72.000 sozialversicherungspflichtige Stellen (entspricht einem Beschäftigungszuwachs von +27,5 %) in der gesamten Region geschaffen werden. Die Zuwächse im

⁴ Tabelle 3:

⁵ Quelle: Regionale Vorausberechnung der Bevölkerung Niedersachsens bis zum Jahr 2031 (Basisjahr 2008).

Norden und im Süden sind dabei ähnlich stark (+ 26,6 % bzw. 28,2 %). Die Zahl der Vollzeit-Stellen stieg um 34.000 (+15,7 %). Hingegen konnten die Teilzeitstellen in der Region sogar verdoppelt werden (von 43.600 auf 87.000). Für eine Region mit einer der niedrigsten Frauenerwerbsquoten in Deutschland ein toller Erfolg durch die Schaffung von Teilzeitstellen mehr Möglichkeiten z.B. für Frauen nach der Familienphase geschaffen zu haben.

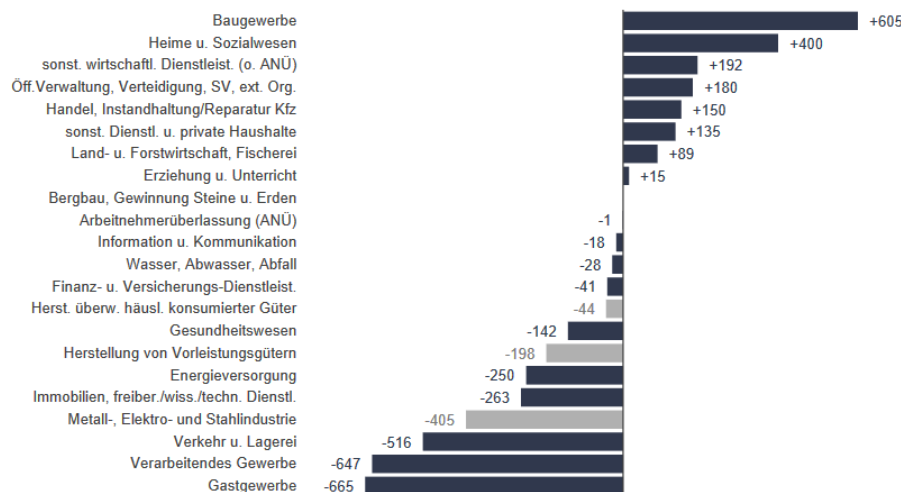
Der in der Studie beschriebene Zuwachs lässt sich anhand der beiden Regionalreporte über sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bis zum März 2019 belegen. Allein im Agenturbereich Nordhorn ist seit März 2009 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 48.866 und im Agenturbereich Emden-Leer um 34.460 gestiegen. Auch die Arbeitslosenquoten von rund 2,4 % (AfA Nordhorn) sowie rund 5,5 % (AfA Emden-Leer) im September 2019 zeigen die positive Entwicklung.

Corona ist an der Region und dem Arbeitsmarkt im letzten Jahr zwar nicht spurlos vorbeigegangen, aber die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist robust bzw. konnte sich 2021 erholen und nahezu wieder auf dem Niveau von 2019 einpendeln.

Ende März 2021, dem letzten Quartalsstichtag der Beschäftigungsstatistik mit gesicherten Angaben, belief sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bezirk der Agentur für Arbeit Emden – Leer auf 156.683. Gegenüber dem Vorjahresquartal war das eine Abnahme um 804 oder 0,5%, nach –724 oder ebenfalls –0,5% im Vorquartal. Nach Branchen gab es absolut betrachtet die stärkste Zunahme im Baugewerbe (+605 oder +4,7%); am ungünstigsten war dagegen die Entwicklung im Gastgewerbe (–665 oder –9,0%).

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal absolut, absteigend sortiert
Ende März 2021



¹⁾ Das Verarbeitende Gewerbe untergliedert sich in drei Teilbereiche; diese sind im Diagramm hellgrau hinterlegt.

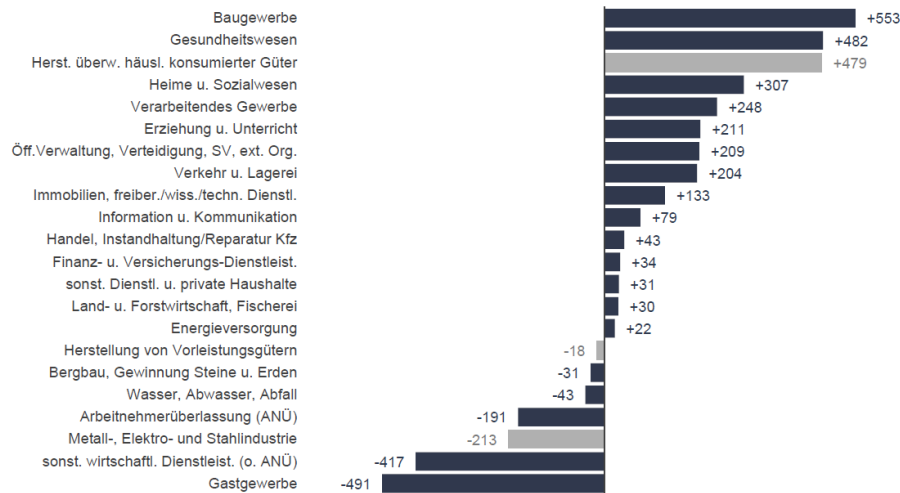
6

Im Bezirk der Agentur für Arbeit Nordhorn belief sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf 196.718. Im Vergleich zum Vorjahresquartal war das eine Zunahme um 1.415 oder 0,7 %, nach +1.261 oder +0,6 % im Vorquartal. Hinsichtlich der Branchen gibt es keinen Unterschied zum Agenturbezirk Emden – Leer. Auch hier war

⁶ Quelle: Arbeitsmarktreport Oktober 2021, Agentur für Arbeit Emden-Leer, S. 16.

die stärkste Zunahme im Baugewerbe (+553 oder 2,8 %) zu verzeichnen und die ungünstigste Entwicklung traf das Gastgewerbe (-491 oder -10,5%).

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen
Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal absolut, absteigend sortiert
Ende März 2021



¹⁾ Das Verarbeitende Gewerbe untergliedert sich in drei Teilbereiche; diese sind im Diagramm hellgrau hinterlegt.

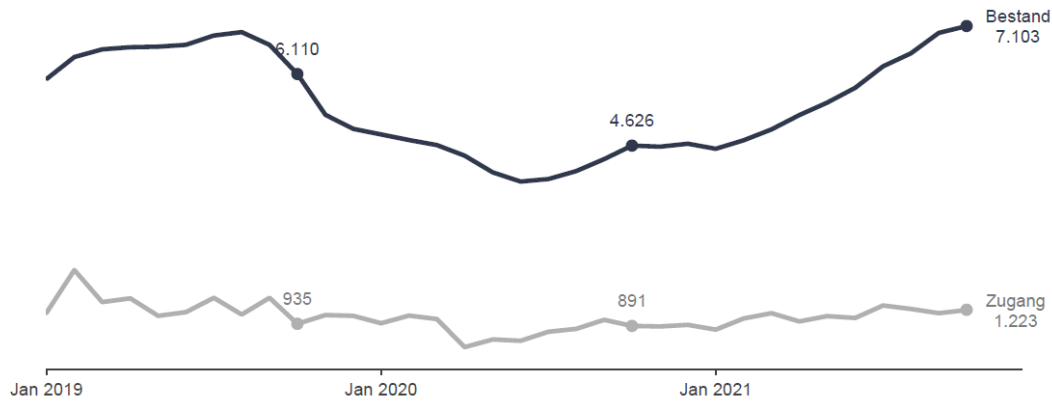
7

Aktuell liegen die Arbeitslosenquoten bei 5,5 % (AfA Emden-Leer) und 2,6 % (AfA Nordhorn). Damit sind beide Agenturbezirke wieder auf dem Niveau von 2019 bzw. vor Corona angekommen und scheinen sich weiter zu erholen.

Auch hinsichtlich der gemeldeten Arbeitsstellen scheinen sich die Zahlen zu erholen. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Nordhorn waren im Oktober 7.103 Arbeitsstellen gemeldet, gegenüber September ist das ein Plus von 140 oder 2 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahresmonat gab es 2.477 Stellen mehr (+54 Prozent). Arbeitgeber meldeten im Oktober 1.223 neue Arbeitsstellen, das waren 332 oder 37 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Seit Jahresbeginn sind damit 11.098 Stellen eingegangen, das ist ein Zuwachs gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 2.837 oder 34%. Zudem wurden im Oktober 1.134 Arbeitsstellen abgemeldet, 516 oder 83 Prozent mehr als im Vorjahr. Von Januar bis Oktober gab es insgesamt 8.671 Stellenabgänge, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist das ein Zuwachs von 49 oder 1%.

⁷ Quelle: Arbeitsmarktreport Oktober 2021, Agentur für Arbeit Nordhorn, S. 16.

Zugang und Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen

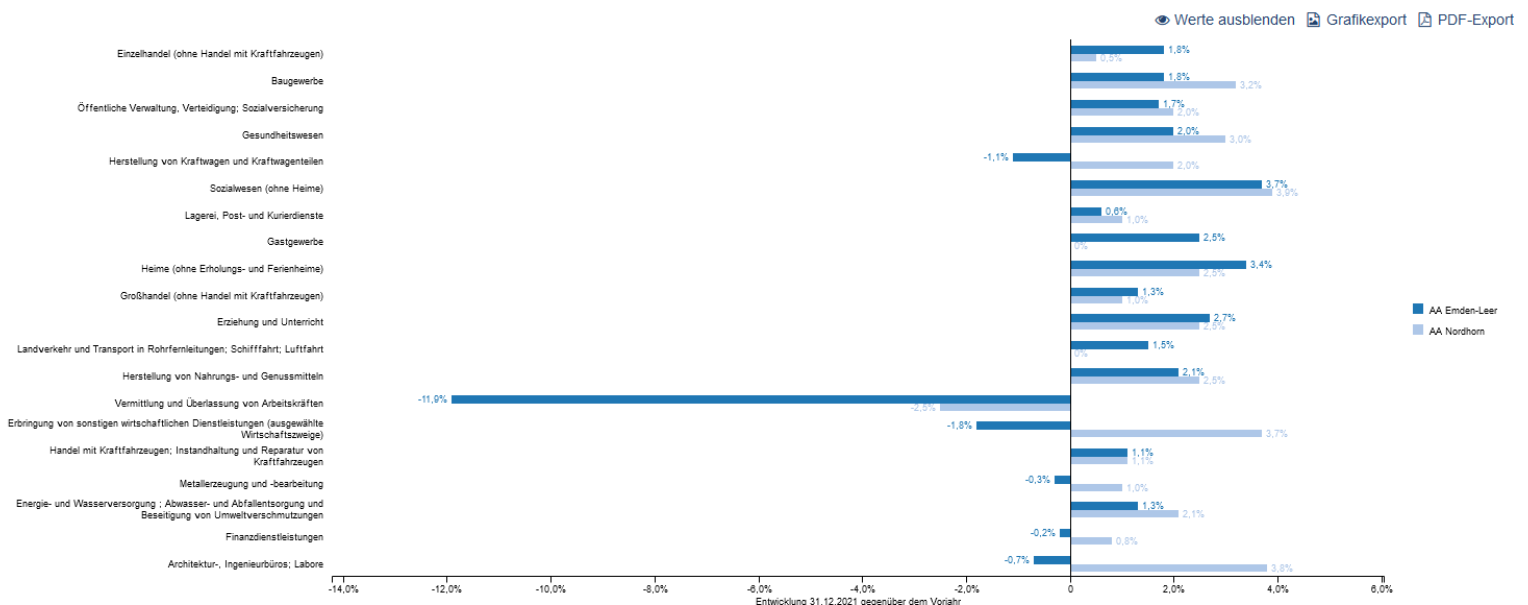


8

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

Aktuell wird der Fachkräftemangel in der Region vor allem im Handwerk, der Pflege, in medizinischen Bereichen, in der IT und im HoGa-Bereich bemerkbar. Die Unternehmen sind bereits jetzt schon stark betroffen. Einige Restaurants haben aufgrund des Mangels an Fachkräften die Anzahl der Ruhetage erhöht oder sich vom Tagesgeschäft verabschiedet und sich dafür auf Veranstaltungen spezialisiert. Gleichzeitig verschärft die derzeitige pandemische Lage die wirtschaftliche Situation der Betriebe in vielen Geschäftsbereichen.

Brancheneinschätzung Herbst 2020: Beschäftigungsentwicklung 2021 in den Top-20-Branchen



⁸ Quelle: Arbeitsmarktreport Oktober 2021, Agentur für Arbeit Nordhorn, S. 13.

⁹ Quelle: Arbeitsmarktmonitor,

<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/branchen/charts/709/866/?r=630>.

Auch auf dem Ausbildungsmarkt hat Corona Auswirkungen hinterlassen. Positiv zu berichten ist, dass nahezu alle Lehrstellensuchenden im Bereich der Agentur für Arbeit Nordhorn eine Berufsausbildung beginnen konnten. Gleichzeitig ist die Zahl der Ausbildungsstellenbewerber zurückgegangen (-124) und viele Jugendliche konnten aufgrund der Pandemie ihre angestrebten Wunschberufe in der Praxis nicht kennenlernen. Betriebsbesichtigungen, Praktika sowie viele weitere Berufsorientierungsangebote konnten nicht durchgeführt werden. In vielen Berufen, in denen bereits 2019 Engpässe festgestellt wurden, konnten jetzt überdurchschnittlich viele Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Dazu zählen z.B. Handwerksberufe (Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizung-, Klimatechnik, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik), Bauberufe, Berufskraftfahrer/-innen oder auch Köchinnen/Köche. Das Handwerk hat zwar in der Region im Schnitt 6 % mehr Ausbildungsverträge abschließen können, aber gleichzeitig wurde z.B. im Emsland jede vierte aufgelöst.

Viele Abiturienten haben sich vorübergehend gegen ein Studium oder eine Ausbildung entschieden. Sie haben sich zur Überbrückung in Richtung Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder sonstige Angebote orientiert. Grund dafür ist zum einen, dass sie ein Studium erst wieder aufnehmen, wenn sich das Hochschulleben normalisiert hat, zum anderen fehlt vielen die berufliche Orientierung.

Zusammenfassend hat sich der Arbeitsmarkt in der Region bis jetzt als sehr robust dargestellt und konnte sich mittlerweile wieder auf das Niveau von 2019 erholen. Zunehmend steigt der Bedarf an Fachkräften und vor allem an Auszubildenden. Allerdings ist die pandemische Lage noch nicht ausgestanden und damit auch noch nicht die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt absehbar.

Unter Berücksichtigung der beschriebenen demografischen Entwicklung ist in der Wachstumsregion Ems-Achse zukünftig von einer Verschärfung der Fachkräftesituation in den unterschiedlichen Branchen auszugehen. Die Unterstützung von Branchen mit besonderen Fachkräftebedarfen bleibt daher eine zentrale Aufgabe sowie die Unterstützung von Branchen, die durch die Corona-Pandemie besonders betroffen sind.

Aufgrund der Abwanderung gerade der jungen Generationen wird ein Schwerpunkt auf der Stärkung der Dualen Ausbildung liegen sowie die Ansprache bzw. Gewinnung von Rückkehrern.

1.3 Überblick über bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

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

Darüber hinaus wurden in den ersten sechs Jahren des Fachkräftebündnisses insgesamt mehr als 70 weitere Einzelmaßnahmen im Bereich der Strukturförderung weiterentwickelt bzw. neu auf den Weg gebracht. Die engere Zusammenarbeit im

Bündnis hat zu engeren Kooperationen, einem besseren Verständnis untereinander und zu einer höheren Transparenz über die Aktivitäten aller Beteiligten geführt.

1.4 Ziele und Schwerpunkte

Die Mitglieder des Fachkräftebündnisses Ems-Achse haben im ersten Halbjahr 2021 mit der Überarbeitung des Kooperationsvertrages den Grundstein für die Fortführung des Bündnisses sowie der Fachkräftestrategie gelegt. Im Rahmen des Kooperationsvertrages haben sich alle Bündnismitglieder für die folgenden Handlungsfelder ausgesprochen:

- **Fachkräfte gewinnen und binden**
- **Duale Ausbildung stärken**
- **Alle Fachkräftepotenziale nutzen**
- **Qualifizierungsangebote entwickeln und lebenslanges Lernen unterstützen**

Diese Handlungsfelder sind der Rahmen für die Schwerpunkte der strategischen Ausrichtung. Hinsichtlich der Schwerpunkte hat das Bündnis insgesamt fünf definiert.

- **Verbesserung des Matchings zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage**
- **Sensibilisierung von Unternehmen und Fachkräften**
- **Regionales und Berufe Marketing**
- **Stärkung digitaler Kompetenzen und Arbeit 4.0**
- **Stärkung der Willkommenskultur/Betreuung internationaler Fachkräfte**

In diesen Schwerpunkten sollen für die neue Förderphase des Fachkräftebündnisses Projekte konzipiert und umgesetzt werden. In den Bündnis- sowie Arbeitskreissitzungen wurden die Themen diskutiert und per Umlaufverfahren final verabschiedet.

Dabei machten die Mitglieder deutlich, dass auf die bisherigen Projekte aufgebaut und diese weiterentwickelt werden sollen, sowie um neue Anforderungen zu ergänzen sind. Doppelstrukturen sollten möglichst vermieden werden und zukünftig die Projekte bzw. Projektträger stärker miteinander vernetzt werden. Dies soll sich nicht nur auf Projekte innerhalb der Förderrichtlinie „Regionale Fachkräftebündnisse“ beziehen, sondern Ziel soll es sein, in der Region insgesamt mehr Transparenz über laufende Projekte herzustellen. Synergieeffekte sollen so unter den Projekten erzielt werden.

Verbesserung des Matchings zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage

Die Bildungsabwanderungsverluste sollen verringert werden. Die Region verliert bislang überdurchschnittlich bei den 15- bis 25-Jährigen. Viele Jugendliche sind sich trotz der vielen Berufsorientierungsmaßnahmen ihrer beruflichen Möglichkeiten in der Region nicht bewusst. Corona hat dies noch einmal verstärkt, in dem durch den Lockdown viele Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten und auch der Zugang zu den Berufsberatern der Agentur für Arbeit zeitweise verwehrt blieb. Projekte in diesem Bereich sollen beim Matching unterstützen und im besten Falle auf bestehende Angebote aufbauen bzw. sie sogar miteinander verknüpfen. Das Matching bezieht sich aber nicht nur auf die Zielgruppe der Jugendlichen, sondern soll auch Studierende,

Berufseinsteiger/innen, Wiedereinsteiger/innen und Berufserfahrene berücksichtigen. Durch die Unterstützung von Arbeitgebern bei der Steigerung der Attraktivität, ein gezieltes **Regionales und Berufe-Marketing**, die Stärkung des dualen Systems und die Werbung für MINT-Berufe können bereits frühzeitig Perspektiven in der Region aufgezeigt werden. Das gilt auch für die Ansprache von jungen Menschen für ein (duales) Studium an den Hochschulstandorten Emden, Leer und Lingen. Ein kreatives Regionalmarketing soll diejenigen ansprechen, die zum Beispiel für ein Studium die Region verlassen haben. Der größte Bedarf an Nachwuchsfachkräften besteht aktuell im Ausbildungsbereich insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, im Handwerk und in der Pflege. Deshalb sollen Schüler in der Region für eine **duale Ausbildung** in der Heimat gewonnen werden. Dies wird vor allem durch innovative Berufsorientierungsmaßnahmen, bei denen Praxiserfahrungen eine wichtige Rolle spielen, erreicht. Die Umsetzung soll gemeinsam mit den auf dem Feld der Berufsorientierung tätigen Partner erfolgen. In diesem Rahmen sollen Schüler und vor allem Schülerinnen auch für **MINT**-Berufe interessiert werden. Der Fokus liegt dabei auf den in der Region gesuchten Qualifikationen. Darüber hinaus sollen auch die Unternehmen beraten werden, um zukünftig bei der Gewinnung von Auszubildenden besser aufgestellt zu sein. Auch weitere Zielgruppen können darüber hinaus adressiert werden.

Sensibilisierung von Unternehmen und Fachkräften

Auch Arbeitgeber/-innen die sich mit den sog. „weichen“ Komponenten wie z.B. bezahlte Freistellungen für Pflege, Kindergärten, Altersvorsorge über den Arbeitgeber, usw. bereits auseinandersetzen bzw. sich auf den Weg machen möchten, sollen unterstützt werden sowie weitere Unternehmen für die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sensibilisiert werden. Dazu gehört auch der Bereich Weiterbildung, um bei der immer stärker werdenden Digitalisierung auch die eigenen Mitarbeiter mitzunehmen und weiterzubilden.

Stärkung digitaler Kompetenzen und Arbeit 4.0

Der Digitale Wandel und der Wandel des Arbeitsmarktes sorgt auf unterschiedlichen Ebenen für Unsicherheiten. Gerade bei den kleinen und mittleren Unternehmen besteht eine große Verunsicherung wie die Auswirkungen aussehen werden. Gleiches gilt auch für die Mitarbeiter in den Unternehmen. Aber auch für Jugendliche und ihre Kompetenzbildung spielen diese Themen eine wichtige Rolle. Daher sollen diese Themen mitberücksichtigt werden und sich dabei nicht nur auf eine bestimmte Zielgruppe beschränken. Ganz im Gegenteil, da jede Zielgruppe, ob Jugendliche, Studierende, Unternehmer oder Wiedereinsteigerinnen sich damit individuell befassen müssen. Im Vergleich zu den anderen Schwerpunkten ist dieser Punkt übergreifend und soll auch in den weiteren Schwerpunkten möglichst Berücksichtigung finden.

Die digitale Transformation in der Arbeitswelt erfolgt auf den unterschiedlichsten Ebenen. Um nachhaltig wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein, benötigen Unternehmen Mitarbeiter, die neuen Technologien und Arbeitsorganisationen offen gegenüberstehen. Diese müssen entsprechend aus- bzw. auch weitergebildet werden. Digitale Kompetenzen sind in der Zukunft eine Schlüsselkompetenz. Durch geeignete Projekte sollen die digitalen Transformationsprozesse in der Region unterstützt werden. Wichtig ist dabei die Verknüpfung von bestehenden Angeboten und neuen Maßnahmen, um Doppelstrukturen zu vermeiden und Synergieeffekte zu schaffen.

Stärkung der Willkommenskultur/Betreuung internationaler Fachkräfte

Die bereits in der Region lebenden **Migranten** sollen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden, in dem sie Unterstützung bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse erhalten und/oder durch Anpassungsqualifizierungen für eine Arbeitsaufnahme fit gemacht werden. Aber auch die jüngeren Generationen, die sich noch in der Berufsorientierung befinden, sollen unterstützt werden. Zudem werden **qualifizierte Fachkräfte** aus anderen Teilen Deutschlands und aus dem Ausland für die Region gewonnen. Verbunden wird dies mit einem weiteren Ausbau der Willkommenskultur.

1.5 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region

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

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

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

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

Gleichermaßen themenübergreifend ist die Netzwerkarbeit im Sinne einer verbesserten Transparenz bestehender und geplanter Maßnahmen. Im Rahmen des Regionalen Fachkräftebündnisses kann besser identifiziert werden, welche Lücken

bei der Fachkräftesicherung bestehen und wo eine stärkere Verzahnung möglich ist. So sollen z.B. zukünftig Projektträger oder Experten zu einzelnen Sitzungen eingeladen werden, um sich zu präsentieren. Projektträgern die Maßnahmen in anderen Richtlinien einreichen, soll es vereinfacht werden, an LOI's zu kommen, in dem sie ihre Ideen den Bündnis präsentieren und so einen Vielzahl von Akteuren auf einmal erreichen. Auf diese Weise kann über laufende Projekte eine größere Transparenz geschaffen werden sowie Synergieeffekte zwischen unterschiedlichen Projekten.

Umsetzung:

Die Steuerungsgruppe des Bündnisses hat ein zweistufiges Auswahlverfahren entwickelt. Im ersten Schritt werden kurze Projektskizzen eingereicht, die von einem Entscheidungsgremium begutachtet und anhand des Ergebnisses abgelehnt oder zum Einreichen einer vollständigen Projektidee ausgewählt werden. Anhand einer Bewertungsmatrix wird dann eine abschließende Beurteilung vorgenommen und eine Empfehlung an die Steuerungsgruppe ausgesprochen. Dieses schlanke Procedere hat sich in der Vergangenheit bewährt und soll auch zukünftig fortgeführt werden.

Um den Erfolg der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu evaluieren, wird eine Rückmeldung der erfolgreich absolvierten Abschlüsse sowie der erfolgreichen Integrationen in den Arbeitsmarkt mit den Bildungseinrichtungen und Agenturen für Arbeit sowie Jobcentern vereinbart. Auch bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung möchte das Bündnis stärker auf dem Laufenden gehalten werden und von den einzelnen Trägern kurze Zwischenberichte erhalten.