



# Regionale Fachkräftestrategie des Fachkräftebündnisses Leine-Weser

- Fortschreibung 2024 -

## 1 Einleitung

Globale Entwicklungen und Herausforderungen beeinflussen immer stärker und sehr unmittelbar auch die Region Leine-Weser. Während der Klimawandel weitreichende und tiefgreifende Maßnahmen erfordert, hat der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine die Notwendigkeit einer alternativen Energieversorgung noch einmal erhöht und beschleunigt. Auch die Corona-Pandemie hat nicht nur die Dynamik verstärkt, mit der sich die Innenstädte verändern, sondern die Arbeitswelt selbst hat sich etwa durch Digitalisierung für viele Menschen verändert. Gleichzeitig erreichen aufgrund weltweiter Krisen und Kriege immer mehr Menschen mit Fluchthintergrund auch die Region Leine-Weser und verstärken den Druck einer Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt.

Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften muss mehr denn je als zentrale Herausforderung betrachtet werden. Während etwa noch vor einigen Jahren die Wirtschaftsförderung stark darauf ausgerichtet war, Wachstum auf Basis von Innovationen und Investitionen zu unterstützen, liegt der Fokus nun insbesondere darauf, den Fach- und Arbeitskräftebedarf zu decken. Dabei betrifft die Fachkräftesicherung auch gleichermaßen öffentliche Bereiche.

Gleichzeitig verstärkt der Mangel an Fach- und Arbeitskräften regionale Disparitäten. So sind ländliche Räume – trotz der Chancen der Digitalisierung – gegenüber urbanen Zentren als Wirtschafts- und Wissenschaftsstandorte auch hier eher im Nachteil. Doch auch im urbanen Raum führt etwa der Mangel an bezahlbarem Wohnraum besonders für Arbeitskräfte im unteren bis mittleren Entgeltsegment zu herausfordernden Situationen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung regionalpolitischer Initiativen zur Fachkräftesicherung ist daher nach wie vor eine wichtige Voraussetzung, um den wirtschaftsstrukturellen Wandel einer Region aktiv mitzugestalten und Wachstumspotenziale langfristig zu sichern. Ökonomische und gesellschaftliche Trends wie der demografische Wandel, der Bedeutungsgewinn von Wissen als zentraler Wachstumsressource, die Transformation der Arbeitswelt (z. B. die Digitalisierung und Automation von Wertschöpfungsketten Industrie 4.0 und KI Entwicklungen) sowie die Integration von Migrant\*innen in den Arbeitsmarkt stellen auch die Region Leine-Weser vor erhebliche wirtschaftsstrukturelle Herausforderungen. Für die verschiedenen regionalen Schwerpunktbranchen ergeben sich aus diesen Trends unterschiedliche Chancen sowie Unterstützungs- und Handlungsbedarfe. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Fachkräftesicherung und -gewinnung künftig im Raum Leine Weser verfolgt und gesichert werden soll. Die Verfügbarkeit von gut ausgebildeten Fachkräften wird über Branchengrenzen hinweg einen zentralen Baustein bei der Sicherung der Innovations-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region Leine-Weser darstellen. Am Beispiel von Erzieher\*innen und Lehrkräften wird auch deutlich, dass die öffentliche Hand und die Wirtschaft hier unmittelbar verknüpft sind. Insofern muss auch der öffentliche Bereich ausdrücklich mit einbezogen werden.

Die Fortschreibung 2024 der Regionalen Fachkräftestrategie verknüpft landespolitische Zielsetzungen mit den sich aus den Stärken und Schwächen der Region ergebenden, strategisch wichtigen Handlungsfeldern und Entwicklungszielen. Der Fokus der Regionalen Fachkräftestrategie liegt insofern auf Themenfeldern, die einen deutlichen regionalen Bezug aufweisen und für die regionsspezifische Lösungen entwickelt werden können.



Vor diesem Hintergrund bündeln die Landkreise Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden, Nienburg, Schaumburg sowie die Region Hannover seit 2015 ihre Kompetenzen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Rahmen des Fachkräftebündnis Leine-Weser, um gemeinsame Antworten auf beschäftigungs- und qualifizierungspolitische Herausforderungen zu finden. Darüber hinaus zielt das Fachkräftebündnis auf eine stärkere Vernetzung der lokalen Arbeitsmarktakteure ab.

Die innovative Fachkräftegewinnung und -sicherung wird als zentrale Aufgabe des Fachkräftebündnisses definiert, um jenseits zentraler Konzepte und Analysen vor allem in der Region und von den dortigen Akteuren und Arbeitsmarktpartnern regional verankerte Projekte umsetzen zu können. Gefördert werden Strategien zur nachhaltigen Optimierung der Mitarbeitergewinnung und -bindung, zur Förderung der Leistungs- und Lernbereitschaft, zur Einführung und Weiterentwicklung der Digitalisierung sowie zur Optimierung der Unternehmenskultur und des Unternehmensimages. Das Fachkräftebündnis fungiert in diesem Zusammenhang als zentraler Impulsgeber. So konnten in den vergangenen Förderphasen Projektideen mit einem Fördervolumen von knapp 9 Mio. Euro unterstützt und erfolgreich umgesetzt werden. Neue Ansätze der Fachkräftesicherung in der Region – für die Region – wurden realisiert sowie bestehende Angebote fortgeführt und ausgebaut. Damit trägt das Fachkräftebündnis aktiv zur Stärkung der Region Leine-Weser als attraktive Wirtschaftsregion bei.

Die bisherige Zusammenarbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser im Förderzeitraum 2015-2024 hat sich daher eindeutig bewährt. Auf landkreisübergreifender Ebene arbeiten die zentralen Arbeitsmarktakteure und Wirtschafts- und Sozialpartner enger zusammen und stimmen sich untereinander über erfolgreiche Initiativen und Lösungsansätze zur Fachkräftesicherung ab. Hieran möchte das Fachkräftebündnis Leine-Weser anknüpfen und auch zukünftig gezielt Lösungen zur Fachkräftegewinnung in der Region entwickeln und unterstützen. Die Vielzahl und Qualität der umgesetzten Maßnahmen der vergangenen Jahre spricht für das gute Miteinander und den dabei erzielten Mehrwert. Es herrscht Einigkeit darüber, diese vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit fortzuführen und weiterhin gemeinsam im Bereich der Fachkräftesicherung zu wirken. Besonders die Möglichkeit durch die Förderung über das Fachkräftebündnis innovative Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung erproben zu können, schätzen die Mitglieder des Bündnisses sehr.

Das Regionale Fachkräftebündnis Leine-Weser orientiert sich in seinen Aktivitäten an der Regionalen Handlungsstrategie des Amtes für regionale Landesentwicklung Leine-Weser.

## 2 Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und des Fachkräftebedarfes

Die Region Leine-Weser ist überwiegend ländlich strukturiert und vereint somit eher periphere und ländliche Räume mit städtischen und verdichteten Zentren. In den peripheren ländlichen Räumen ist die Region von zum Teil erheblichen Bevölkerungsverlusten betroffen und steht vor der Herausforderung, diesen demografischen Wandel zu gestalten. Dies trifft insbesondere auf das Weserbergland und den südlichen Hildesheimer Raum zu. Im Gegensatz dazu steigt die Bevölkerung vor allem im Ballungsraum Hannover aufgrund von Zuwanderung.

Neben einer ganzen Reihe von Global Playern dominieren in der Region Leine-Weser kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Betriebe aus dem Dienstleistungssektor spielen neben dem produzierenden Gewerbe eine bedeutende Rolle. Kleinere industrielle Kerne befinden sich in den Landkreisen Hameln-Pyrmont, Holzminden sowie Schaumburg. Ein starkes wirtschaftliches und wissenschaftliches Zentrum hat sich in und um die Landeshauptstadt Hannover etabliert. Hier treffen sich große Verkehrsachsen und haben zahlreiche große Unternehmen aber auch Hochschulen und Forschungsinstitute ihren Sitz. Daneben verfügt auch Hildesheim mit Universität und Fachhochschule über ein vielfältiges Bildungsangebot. Weiterhin befindet sich in Hameln die Hochschule Weserbergland und in Holzminden ist die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) Hildesheim/Holzminden/Göttingen mit einem Standort ansässig. Zusätzlich befindet sich in Hameln das Institut für Solarenergieforschung. Die Nähe und Vielfalt von Hochschulangeboten darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es zu Abwanderungen nach dem Abschluss des Studiums



kommt. Um dies zu verhindern, müssen Bleibeperspektiven geschaffen und eine bessere Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft erreicht werden.

Die Innovationsaktivitäten des Mittelstandes gehören zu den wichtigen Treibern wirtschaftlichen Wachstums. Die Ergebnisse von Forschung und Entwicklung in Wirtschaft und Wissenschaft leisten wichtige Beiträge zur Wettbewerbsfähigkeit, sichern Arbeitsplätze mit hoher Wertschöpfung und treiben technologischen Wandel voran. Generell kann die ausgeprägte Wissenslandschaft in der Region Unternehmen mit Innovation und Nachwuchskräften versorgen. Die örtliche Nähe ist zwar nicht zwingend erforderlich, aber vor allem für die Unternehmen von Vorteil, die keine direkten Verbindungen zu Forschungseinrichtungen haben. Ob klassische Berufsausbildung oder Studium, in beiden Fällen gilt es, Jugendliche gerade auch für MINT-Berufe zu begeistern.

Die Innovationsaktivitäten des Mittelstandes gehören zu den wichtigen Treibern wirtschaftlichen Wachstums. Die Ergebnisse von Forschung und Entwicklung in Wirtschaft und Wissenschaft leisten wichtige Beiträge zur Wettbewerbsfähigkeit, sichern Arbeitsplätze mit hoher Wertschöpfung und treiben technologischen Wandel voran. Generell kann die ausgeprägte Wissenslandschaft in der Region Unternehmen mit Innovation und Nachwuchskräften versorgen. Die örtliche Nähe ist zwar nicht zwingend erforderlich, aber vor allem für die Unternehmen von Vorteil, die keinen direkten Kontakt zu Forschungseinrichtungen haben.

Es sind jedoch auch eine Reihe von Herausforderungen zu bewältigen. Veränderungen in der Altersstruktur, die Abwanderung jüngerer Menschen sowie als Folge daraus der Mangel an Nachwuchskräften, stellen große Anforderungen an die Sicherung der Attraktivität der Region Leine-Weser. Insbesondere Branchen mit klassischen Ausbildungsberufen (z. B. Handwerk und Soziale Berufe) sind vom Fachkräftemangel betroffen. Insofern ist es erforderlich, gerade die duale Berufsausbildung zu stärken und berufliche Perspektiven deutlich zu machen. Bleibeperspektiven aufzuzeigen und eine gute Versorgung der Bevölkerung aller Altersstufen sicherzustellen, sind daher wichtige Aufgaben. In den vergangenen Jahren sind mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie, der Integration von zugewanderten Menschen, den Folgen des Angriffskrieges auf die Ukraine und jüngst auch den Krisen großer Unternehmen etwa in der Automobilindustrie neue Herausforderungen entstanden. Auch die Nutzung der Digitalisierung als Gestaltungsfaktor regionaler und lokaler Lebensbedingungen hat rasant an Bedeutung gewonnen.

## 2.1 Grundzüge des regionalen Fachkräftebedarfs

Die Notwendigkeit, Arbeitsplätze adäquat zu besetzen, zielt gleichermaßen auf Studierende wie auf Auszubildende und auf bereits ausgebildete Fachkräfte ab. Zukunftsgerechte Personalpolitik lässt sich hier längst nicht mehr auf eine angemessene Bezahlung reduzieren, sondern verlangt nach einer umfassenden Arbeitgeberattraktivität. Das Image eines Unternehmens und die dortigen Rahmenbedingungen bestimmen immer mehr darüber, ob Fachkräfte gefunden und gebunden werden können. Dies reicht von Freizeitangeboten über moderne Arbeitsformen und eine attraktive Arbeitsatmosphäre, „Employer Branding“ bis hin zur Kinderbetreuung und einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Hierbei müssen Unternehmen, insbesondere KMU, noch intensiver unterstützt werden, weil für umfassende Strategien neben dem täglichen Kerngeschäft oftmals die Ressourcen fehlen. Unternehmen in peripherer Lage stehen zudem unter dem erhöhten Druck, sich durch besondere Angebote auf dem Arbeitnehmermarkt durchzusetzen.

Die Arbeitswelt steht vor gravierenden Veränderungen: Dies reicht von den Anforderungen der Digitalisierung (Arbeit 4.0) über die Integration ausländischer Fachkräfte bis zur zunehmenden Akademisierung der Ausbildung. Umso wichtiger ist es, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote noch enger an die Bedarfe der Unternehmen zu koppeln. Eine besondere Herausforderung besteht zudem darin, auch in ländlichen Räumen solche Bildungsangebote zu verankern. Die eingeschränkte Erreichbarkeit des Ballungszentrums Hannover spielt für die periphereren Regionen dabei eine wichtige Rolle, da lange Fahrzeiten Unternehmen und betroffene Beschäftigte von der Inanspruchnahme von Bildungsangeboten abhalten. Dezentrale Angebote sollten daher gestärkt und durch neue Lernformen und -formate ergänzt werden. Auch verstärkte Bemühungen um Frauen, die nach einer familienbedingten Auszeit nicht oder oft nicht in vollem Umfang in ihr Berufsleben zurückkehren, sind, nicht nur aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen heraus, sondern auch aus gesellschaftlicher Gesamtperspektive, ein wichtiges Anliegen. Insbesondere für Alleinerziehende lässt sich eine Berufstätigkeit oft nur schwer mit den Anforderungen der Familie vereinbaren. Die technischen Möglichkeiten für familienkompatible Arbeitsplätze und Arbeitszeiten sollten daher weiter ausgebaut



werden. Auch Menschen mit chronischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen müssen stärker in den Blick genommen werden, um sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder sie im Arbeitsmarkt zu halten.

Auch wenn es gemeinsame Herausforderungen gibt und man im Fachkräftebündnis Leine-Weser voneinander lernt, müssen doch die unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Teilräumen berücksichtigt werden. Hier spielen die genannten Faktoren wie etwa Bevölkerungsentwicklung, Bildungsangebote, Unternehmensstruktur, Lagegunst etc. eine wichtige Rolle. Ausgehend davon hat es sich als sinnvoll herausgestellt drei Teilräume zu bilden: Weserbergland, Landkreis Hildesheim und Region Hannover. Diese Teilräume werden nachfolgend näher betrachtet.

## 2.2 Regionale Wirtschaftsstruktur inklusive der Schwerpunkte in den Regionen

### REK Weserbergland+

Seit mehr als 25 Jahren arbeiten die vier Landkreise Nienburg/Weser, Schaumburg, Hameln-Pyrmont und Holzminden in der Regionalen Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland+ zusammen. Die Wirtschaft der REK Weserbergland+ zeichnet sich durch eine vielfältige Struktur aus, die von kleinen und mittelständischen Unternehmen bis hin zu international agierenden Konzernen reicht. Vor allem der demografische Wandel in Kombination mit einer vergleichsweise schwachen Innovationsinfrastruktur führt branchenunabhängig insbesondere bei kleinen Betrieben, immer wieder zu Problemen, die vor allem durch fehlende personelle und finanzielle Ressourcen hervorgerufen werden.

Insbesondere die Glaswirtschaft hat eine lange Tradition an der Weser. Auf Bundesebene zählt die Region Weserbergland+ zu den wesentlichen deutschen Schwerpunktreionen der Glaswirtschaft und verfügt über ausgeprägte Spezialisierungsmuster.

Die Tourismuswirtschaft im Weserbergland ist eine anerkannte Querschnittsbranche und hat sich in den vergangenen Jahren immer mehr zu einem stabilen und bedeutenden Wirtschaftsfaktor entwickelt. Der Tourismus sichert im Weserbergland rund 22.000 Menschen eine Beschäftigung und ist für die wirtschaftliche Perspektive in der Region unverzichtbar.

Das Thema Umwelt und Klima hat in den vier Landkreisen der REK Weserbergland+ in den letzten Jahren stark an Fahrt aufgenommen und die Themen Energieeffizienz, Klimaschutz und Klimafolgenanpassung werden als wichtige Querschnittsaufgabe gesehen. In den nächsten Jahren wird es eine große Herausforderung sein, im Rahmen der Energiewende besonders in den Bereichen Klimaschutz und Klimafolgenanpassung ausreichend Arbeits- und Fachkräfte zu gewinnen.

Für die REK Weserbergland+ gibt es ein regionales Entwicklungskonzept, das inzwischen zum dritten Mal fortgeschrieben werden konnte: für den Zeitraum 2023 bis 2027. Dabei bilden die ländliche Entwicklung, die Wirtschaft und der Klima- und Umweltschutz die Handlungsfelder, die jeweils mit Zielsetzungen verbunden sind.

#### *Landkreis Nienburg/Weser*

Die regionale Wirtschaftsstruktur im Landkreis Nienburg/Weser ist breit gestreut mit rund 8.300 überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen. Im Dienstleistungssektor sind rund 2/3 aller Erwerbstätigen beschäftigt. Innerhalb des Dienstleistungssektors liegen die Schwerpunkte in den Bereichen der öffentlichen und privaten Dienstleistungen, Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Neben traditionellen Familienbetrieben sind chemische Industrie, Lebensmittelherstellung, Sondermaschinenbau, Logistik, Automobilzulieferer und der Bereich der regenerativen Energien die allgemeinen Branchenschwerpunkte. Im Jahr 2023 lag die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Landkreis Nienburg/Weser bei 40.610, die Beschäftigungsquote bei 64,2 % und die Arbeitslosenquote bei 5,9 %-

#### *Landkreis Schaumburg*

Der Landkreis Schaumburg verfügt über eine gute Verkehrsinfrastruktur durch mehrere Eisenbahnverbindungen und die Autobahn A2. Im Vergleich zu den anderen drei Landkreisen der REK Weserbergland+ weist der Landkreis Schaumburg eine deutlich stärkere Einwohnerdichte von rund 234 Einwohnern pro km<sup>2</sup>



auf. Die regionale Wirtschaftsstruktur des Landkreises Schaumburg ist geprägt von ca. 11.000 KMU, aber auch international agierenden Unternehmen aus dem Bereichen Maschinenbau, Autozulieferer, Möbel und Lebensmittelproduktion. Rund 71% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 55 Jahren sind im Bereich der Dienstleistungen tätig. Dieser stellt damit den größten Wirtschaftszweig des Landkreises Schaumburg dar. Im produzierenden Gewerbe sind rund 28 % beschäftigt. Weiterhin stellen die Wirtschaftsbereiche Gesundheit und Sozialwesen Schwerpunkte dar. Hier liegt seit Jahren ein Beschäftigungswachstum vor. Zusätzlich ist eine leichte Spezialisierung für die Bereiche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern im Landkreis Schaumburg festzustellen. Hier ist ebenfalls ein Beschäftigungszuwachs zu erkennen. Im Jahr 2023 lag die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Landkreis Schaumburg bei 47.785, die Beschäftigungsquote bei 61,4 % und die Arbeitslosenquote bei 5,7 %.

#### *Landkreis Hameln-Pyrmont*

Die Wirtschaft im Landkreis Hameln-Pyrmont ist sehr heterogen geprägt mit rund 10.300 überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen. Insbesondere die Maschinenbaubranche ist stark vertreten und weist Zukunftspotenzial auf. In diesem Wirtschaftszweig sind derzeit in 21 Betrieben insgesamt ca. 2.700 Personen beschäftigt. Die Beschäftigungskonzentration der Branche Maschinenbau liegt im Landkreis Hameln-Pyrmont im Verhältnis zum Bundesschnitt bei 175 %. Auch die Herstellung von elektronischen Ausrüstungen stellt mit ca. 2.900 Beschäftigten in 11 Unternehmen einen stark ausgeprägten Wirtschaftszweig im Landkreis Hameln-Pyrmont mit Zukunftspotenzial dar. Betrachtet man die regionalwirtschaftlichen Technologiekompetenzen, wird festgestellt, dass im Bereich der Elektro- und Datenverarbeitungslösungen sowie der Möbelfertigung besondere Kompetenzen vorliegen. Neben diesen Bereichen sind in den Kategorien Erzeugung, Umwandlung oder Verteilung von elektrischer Energie sowie der Mess- und Steuertechnik in den letzten fünf Jahren viele Patentanmeldungen im Landkreis Hameln-Pyrmont erfolgt. Im Jahr 2023 lag die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Hameln-Pyrmont bei 53.130, die Beschäftigungsquote bei 61,7 % und die Arbeitslosenquote bei 6,8 %.

#### *Landkreis Holzminden*

Die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Holzminden ist durch einen hohen Anteil an produzierendem Gewerbe gekennzeichnet. Fast 40% der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze sind im Jahr 2023 diesem Sektor zuzuordnen, was weit über dem Landesdurchschnitt liegt. Auffallend ist, dass im Landkreis Holzminden das verarbeitende und das produzierende Gewerbe einen deutlich höheren Anteil der Bruttowertschöpfung aufweisen (41 % und 49 %) als in den anderen drei Landkreisen (im Schnitt 19 % und 33 %). Im Baugewerbe liegt der Anteil an Sozialversicherungsbeschäftigten bei 5,8%. Der Dienstleistungssektor ist stark unterrepräsentiert. Die insgesamt ca. 4.100 Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammer Hannover sind überwiegend kleine und mittlere, familiengeführte Betriebe mit einer hohen Standorttreue. Darunter sind leistungsstarke, exportorientierte Unternehmen, die sogenannten „Hidden Champions“. Die Beschäftigungsentwicklung von Mitte der 90er- bis Mitte der 2000er Jahre war aufgrund des Strukturwandels im produzierenden Gewerbe stark rückläufig. Ein deutlicher Zuwachs der Arbeitsplatzzahlen war erst wieder im Zeitraum 2006 bis 2016 zu verzeichnen. Im Jahr 2023 lag die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Landkreis Holzminden bei 24.061, die Beschäftigungsquote bei 60,8 % und die Arbeitslosenquote bei 7,0 %.

#### **Landkreis Hildesheim**

Die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Hildesheim ist von einem hohen Anteil kleiner und mittelständischer Unternehmen dominiert. Aber auch einige bedeutende Industrieunternehmen mit Weltruf sind hier vertreten. Die Branchenstruktur des Wirtschaftsstandorts ist durch die Bereiche Automobilzulieferer, Logistik/Distribution/Verkehr, Maschinenbau, Elektrotechnik/Elektronik und Papiererzeugung/-verarbeitung geprägt.

Demographisch zeigt sich im Landkreis Hildesheim eine leicht steigende Tendenz. Die Einwohnerzahl beträgt aktuell 278.571 (Stand: 31.12.2023), was einen Anstieg von etwa 1,5% in den letzten zehn Jahren bedeutet. Insbesondere junge Menschen ziehen verstärkt in die Ballungsräume, wodurch das Durchschnittsalter der Bevölkerung ansteigt. Der Anteil der über 65-Jährigen liegt bei rund 24%.



Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Hildesheim hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt. Aktuell sind etwa 95.500 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Besonders bemerkenswert ist der Anstieg in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Informationstechnologie mit Wachstumsraten von 14% bzw. sogar 26%. Das verarbeitende Gewerbe zeigt hingegen sinkende Zahlen mit einem Rückgang von 12%.

Die gute verkehrstechnische Anbindung über Autobahnen und Zugverbindungen unterstützt die starken Pendlerbewegungen in der Region. Eine bedeutende Zahl von Arbeitnehmern, etwa 38.000, pendelt täglich aus dem Landkreis Hildesheim in andere Orte, davon alleine knapp 28.000 in die Regionen um Hannover und Braunschweig, was auf die starke wirtschaftliche Verflechtung mit diesen Zentren hinweist. Umgekehrt zieht der Landkreis Hildesheim auch viele Einpendler aus den umliegenden ländlichen Gebieten an, etwa 24.000 täglich.

Der Arbeitsmarkt ist trotz der enormen Beeinflussung durch den Ukraine-Konflikt und seiner Folgen gleichsweise beständig geblieben: Die Zahl der arbeitslosen Menschen im gesamten Agenturbezirk Hildesheim ist im Jahresdurchschnitt 2023 gegenüber 2022 zwar angestiegen, jedoch lag die Hauptursache hierbei im großen Zustrom von Menschen mit Fluchthintergrund. Die Arbeitslosenquote lag in 2023 bei durchschnittlich 6,9 % (Vorjahr 6,5 %). Dabei ist die Nachfrage nach Fachkräften hoch. Besonders in den technischen Berufen, im Gesundheitswesen und in der IT-Branche werden qualifizierte Arbeitskräfte gesucht. Der demographische Wandel verstärkt diesen Bedarf zusätzlich, da viele erfahrene Menschen in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Derzeit werden über die Agentur für Arbeit rund 2.400 Fachkräfte im Landkreis gesucht, darunter beispielsweise etwa 500 im Gesundheitswesen und 700 in technischen Berufen. Initiativen zur Fachkräftesicherung, wie verstärkte Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote, die Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt sowie die Anwerbung internationaler Fachkräfte, sind daher von zentraler Bedeutung für die regionale Wirtschaft.

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen stellt einen wichtigen Aspekt der Wirtschaftsentwicklung im Landkreis Hildesheim dar. In den letzten Jahren wurden hierfür erhebliche Anstrengungen unternommen. Zahlreiche Initiativen und Projekte der Bündnispartner/innen zielen darauf ab, Sprachkenntnisse zu verbessern, berufliche Qualifikationen anzuerkennen und den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern. Gleichwohl bestehen weiterhin Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Anerkennung von Qualifikationen und die Erlangung der Sprachkompetenzen, die für die zu besetzenden Positionen notwendig sind. Daher wurden verstärkt Initiativen eingeleitet, Arbeit und Sprache zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt zusammen zu bringen.

## Region Hannover

Die Wirtschaftsförderung der Region Hannover definiert für die Region insgesamt 12 Leitbranchen, wobei die Gesundheitswirtschaft, das Handwerk, Logistikwirtschaft, wissensbasierte unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Automobilwirtschaft und Produktionstechnik zu den beschäftigungsstärksten Segmenten gehören. Insbesondere die Automobil- und Produktionswirtschaft unterliegt einem starken Strukturwandel, gleiches gilt für die in Hannover besonders ausgeprägte Finanzwirtschaft, in der aufgrund der Digitalisierung Beschäftigung abgebaut wird.

Die Region Hannover ist mit etwa 24.000 dualen Auszubildenden an den Berufsbildenden Schulen bundesweit einer der führenden Ausbildungsstandorte. Auf dem Ausbildungsmarkt machen sich der Demographische Wandel wie auch die Folgen der Transformation bemerkbar. Bereits in der Vergangenheit erfolgte der langsame Wandel von einem Stellen- zu einem Bewerbermarkt. Durch weniger Schulabsolventen sowie die Tendenz zu höheren Schulabschlüssen/Studium stehen tendenziell weniger Bewerber als in den Vorjahren einer der Anzahl von Ausbildungsstellen gegenüber. Im Rahmen von wirtschaftlichen Unsicherheiten und Krisen sowie aufgrund fehlender passender Bewerbungen sinkt zudem die Anzahl an gemeldeten dualen Ausbildungsstellen, die Rückgänge in der Corona-Zeit konnten nicht wieder kompensiert werden. Damit wird es für die Unternehmen zunehmend schwieriger, Fachkräftestellen zu besetzen.



Gleichzeitig studieren an den 11 Hochschulen in der Region Hannover insgesamt knapp 50.000 Studierende, gut ein Zehntel kommt dabei aus dem Ausland). Dieses Potenzial wird immer wichtiger für die regionale Wirtschaft, in der die Beschäftigung von jungen Akademiker\*innen (U35) von 2015 bis 2020 um mehr als ein Drittel auf 32.000 angestiegen ist.

Die Arbeitslosigkeit in der Region Hannover liegt im Juni 2024 mit 49.766 5 Personen (+5,7%) über dem Vorjahreswert (+ 2.701). Die Arbeitslosenquote liegt über beide Rechtskreise bei 7,6% und damit 0,3 Prozentpunkte über Vorjahresniveau. Auch während der vielfältigen Krisen der letzten Jahre zeigt sich der Arbeitsmarkt in der Region Hannover trotzdem dynamisch.

Branchen mit hoher Beschäftigtenzahl bieten weiter gute Aufnahmemöglichkeiten, allerdings greift der Fachkräfteengpass in Handwerk, Gesundheitswesen und der öffentlichen Verwaltung. Die wichtige Automobilproduktions- und Zulieferindustrie durchläuft einen starken Strukturwandel. Eine Unterstützung mit Maßnahmen und Beratung der Unternehmen im Netzwerk ist erforderlich (siehe das Transformationsnetzwerk neu/wagen). Durch die gute Infrastrukturelle Lage (Autobahnkreuz, Flughafen) war die Branche Lager/Logistik auch in der Vergangenheit in der Region markant angesiedelt, die Intensivierung des Online Handels erzeugt weitere Chancen und positive Dynamik.

### **Schlussfolgerungen:**

Die beschleunigten Transformationsprozesse innerhalb der Wirtschaft, der demografische Wandel sowie globalökonomische Trends (wie z. B. KI) und Krisen sowie die Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt werden die Wertschöpfungsprozesse und Fachkräftebedarfe in der Region Leine-Weser verändern. Viele Herausforderungen können von den Unternehmen selbst am besten gelöst werden. Zur Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmenslandschaft sind jedoch auch Unterstützungsangebote seitens Politik und Verwaltung notwendig. Zentrale Wirkungsbereiche des Fachkräftebündnis Leine-Weser sind deshalb:

- die Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung sowie
- die Qualifizierung und Vermittlung von Beschäftigten, Arbeitslosen (vor allem Langzeitarbeitslosen) und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs.

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

Die Abstimmung bestehender Initiativen zur Fachkräftesicherung und die Planung neuer landkreisübergreifender Projekte setzt eine systematische Auswertung der Angebote in den bereits zuvor genannten Teilräumen voraus. Im Folgenden werden die bestehenden Angebote und Leistungen dargestellt.

### **REK Weserbergland+**

Mit der Regionalen Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland+ besteht bereits eine Zusammenarbeit der Landkreise Hameln-Pyrmont, Holzminden, Schaumburg sowie Nienburg, welche auch gemeinsame Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung umsetzt (Fachkräfte-Initiative Weserbergland+). Die Landkreise der REK Weserbergland+ werden deshalb nachfolgend zusammengefasst betrachtet.

In den REK-Landkreisen läuft der Ausbau der digitalen Infrastruktur auf Hochtouren. Hierbei sind die Unternehmen und die Schulen besonders im Fokus.

Diverse Projekte verfolgen bewusst neue didaktische Ansätze und nutzen die digitalen Kommunikationskanäle ihrer Zielgruppen. Zugleich forcieren sie eine direkte Einbindung von Unternehmen in alle Phasen des



Orientierungs- und Bewerbungsprozesses. Sie werden von „klassischen“ bewährten übergreifenden Unterstützungsangeboten, die den Kontakt zwischen Schulen und regionalen Unternehmen fördern (z.B. *Lehrexkursionen* in allen vier Landkreisen) flankiert. Auch die Schulberufslotsen, die im Landkreis Holzminden eingesetzt werden, bieten Jugendlichen Orientierung im Rahmen der Berufsfindung und zeigen die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in der Region auf.

Mit dem Projekt *„Attraktivitätssteigerung dualer Berufsausbildung in ländlichen Räumen durch innovative Lernszenarien“* wird der Präsenzunterricht an den Berufsbildenden Schulen in Holzminden im dualen Ausbildungsgang Groß- und Außenhandelskauffrau/-mann durch digitale Lernmodule ergänzt.

Vor dem Hintergrund des digitalen Wandels ist die Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden in KMUs von großer Bedeutung. Sowohl die Hochschule Weserbergland (HSW) als auch die HAWK am Standort Holzminden haben ihre Angebote an Vollzeit-, Teilzeit- und dualen Studiengängen erweitert und den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft angepasst. Blended Learning – der Mix aus Präsenz- und digitalem Unterricht – kommt auch hier zum Einsatz. Im Dualen Studium hat die HSW die Branche *„Digital Services“* neu aufgenommen.

Mit dem Ziel, Aus- Fort- und Weiterbildungsangebote noch enger an den tatsächlichen Bedarfen der KMU zu orientieren, sind aktuell folgende Kooperationsprojekte im Fokus:

- *„mehrWERT – Fachkräfteempowerment für die Region“*: Das Projekt baut auf den Erkenntnissen aus dem mehrWERT-Weiterbildungsverbund auf. Die KMU werden bei der strategischen Personalentwicklung unterstützt. Dabei werden regionale Qualifizierungsangebote aufgezeigt, bedarfsgerechte Angebote initiiert sowie Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt.
- *„Digitale Lernallianzen“* in allen vier REK-Landkreisen als Schnittstelle zwischen Schulen und Unternehmen. Im Projekt *Digitale Lernallianzen* entwickeln Unternehmen eine Aufgabe für ihren Digitalisierungsprozess oder andere aktuelle Herausforderungen. Schülergruppen aus dem 11. Jahrgang bearbeiten diese im Berufsorientierungsunterricht.
- *„Business4School“* in den Landkreisen Nienburg/Weser, Schaumburg und Hameln-Pyrmont als Schnittstelle zwischen Schulen und Unternehmen. Das Projekt unterstützt und ergänzt den Wirtschaftsunterricht an den Schulen und schafft zusätzliche Wissensangebote.

Im Landkreis Schaumburg wird im Zeitraum 2023 – 2026 das Projekt *„Pflegerkräftegewinnung und -bindung im Landkreis Schaumburg“* umgesetzt. Der Schwerpunkt des Projektes liegt in der Gewinnung neuer Pflegekräfte sowie Bindung der aktuell beschäftigten Pflegekräfte an den Beruf und die Region. Dieses Ziel soll durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Aufwertung des Berufsbildes und die Begeisterung junger Menschen für den Beruf erreicht werden.

Im Landkreis Holzminden wird im Zeitraum 2024 – 2026 das Projekt *„Adelante! – Fachkräftesicherung durch Anpassungsqualifizierung“* durchgeführt. Ziel des Projektes ist es, jungen Erwachsenen mit abgeschlossener Berufsausbildung aus einem EU-Land die Aufnahme einer Anpassungsqualifizierung zur Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse in Unternehmen und Einrichtungen aus Niedersachsen zu ermöglichen.

Aus dem Landkreis Nienburg kommt das Projekt *„Bildung und Arbeit im Landkreis Nienburg/Weser“*. Bei dem Angebot des Bildungsbüros des Landkreises Nienburg und der Arbeitsagentur mit weiteren Partnern der Region handelt es sich um eine Landingpage, auf der sich Nutzer\*innen (Unternehmen und Privatpersonen) über das breite Angebot der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung im Landkreis Nienburg informieren können.

Ziel des neuen Digital Hubs (*Create:Hub*) im Landkreis Holzminden ist es, die digitale Innovation der Region zu befördern. Netzwerkpartner sind neben der Künnecke GmbH und dem Landkreis Holzminden, die HAWK mit dem Zukunftszentrum Holzminden-Höxter und das Innovationsnetzwerk Holzminden-Höxter. Es entsteht ein Kompetenzzentrum mit Werkstätten, Lernlaboren, digitalen Klassenzimmern und Co-Working-Arbeitsplätzen sowie Veranstaltungsräumlichkeiten.

An dem Digital Hub sind folgende Projekte im Bereich der Fachkräftesicherung angedockt und dient diesen als Durchführungsort:

- *„Projekt „#HolzMINT.net – MINTmachen in der Region“*: Im Rahmen des Projektes wird eine außerschulische Angebotsstruktur geschaffen, die MINT-Kompetenzen vermittelt, Bildungsteilhabe möglich macht und zukunftsweisende Kompetenzen für die digitale Transformation schafft.



- „Projekt GreenTec“: Schüler\*innen allgemeinbildender Schulen erhalten einen vertieften Einblick in Berufe im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit. Die Jugendlichen werden im Laufe eines Schulhalbjahres praxisnah an Green Tech-Berufe und Nachhaltigkeitsthemen herangeführt.

Weitere Impulse verspricht sich die Region durch das Leuchtturmprojekt „ZeDiTA“ (*Zentrum für digitale Transformation und Neue Arbeit*) der HSW – hier soll Start-ups eine kreative Umgebung im spektakulär sanierten Kaisersaal im Bahnhof Hameln gegeben werden.

Mit dem Ziel, das Potential von Frauen als Berufsrückkehrerinnen verstärkt zu nutzen und auch Fachkräfte mit Migrationshintergrund an die Region zu binden, sind in der Region Weserbergland+ zwei Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft installiert.

Die Projekte mit Beteiligung der Jobcenter Hameln-Pyrmont und Holzminden und der Agentur für Arbeit Hameln sind im Folgenden aufgeführt:

- Beratung auf dem Feld der Beschäftigtenqualifizierung (2024 im Vergleich zum Vorjahr ca. 30-40% mehr Förderanträge)
- Qualifizierungsberatung - Themenschwerpunkt ist die Beratung der Arbeitgeber zu einer strategisch-vorausschauenden Personalbedarfsplanung und -entwicklung inkl. der Zusammenarbeit im Rahmen der Offensive Mittelstand
- Zuwanderungsberatung auf dem gesamten Feld der Erwerbsmigration inkl. Flucht & Asyl - Umsetzung neuer Projekte wie „Willkommen im KIGA“ und weiterer Prozesse im Bereich Incoming - Make-it-in-Germany - EURES - ZAV Internet. In der mittelfristigen Planung soll die Bundesagentur die Anerkennungsberatung übertragen bekommen.

Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter streben für ihre arbeitslosen Kundinnen und Kunden neben dem Beratungsangebot einer bedarfsorientierten Weiterbildung eine effizientere und zukunftsorientierte Vermittlung in Arbeit an.

Weiterhin bieten die Jobcenter und die Agentur maßgeschneiderte Hilfen für benachteiligte Kundenkreise.

#### *Zukunftsregion*

In 2022 wurde die REK Weserbergland+ in das durch EU-Gelder finanzierte Förderprogramm „Zukunftsregionen in Niedersachsen“ aufgenommen, sodass Regionalentwicklung und Wirtschaftsförderung noch gezielter vorangetrieben werden können. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Themen „Regionale Innovationsfähigkeit“ und „CO<sub>2</sub>-arme Gesellschaft und Kreislaufwirtschaft“. In jedem der vier Landkreise der REK Weserbergland+ wurde je ein Zukunftsforum als Leitprojekt initiiert.

Im Zukunftsforum im Landkreis Nienburg/Weser haben sich Expert\*innen aus Landwirtschaft und Handwerk zu einer Initiative zusammengeschlossen und entwickeln Projekte u. a. aus den Bereichen Land- und Flächennutzungskonzepte, CO<sub>2</sub>-Reduzierung, Agroforst und Pflanzenbau. Die Projekte sollen die mittelständische Wirtschaft, insbesondere das Handwerk bei den Bereichen Digitalisierung, Fachkräftesicherung und Infrastruktur unterstützen.

Im Landkreis Schaumburg beschäftigt sich das Zukunftsforum Ressourcenwirtschaft mit den Wertschöpfungsebenen für Produkte und Dienstleistungen. Eine gut funktionierende Kreislaufwirtschaft führt zu einer Reduktion von Verbrennungskapazitäten, einem geringeren Bedarf an Deponievolumen und einem insgesamt reduzierten Rohstoffbedarf.

Im zedita.zukunftsforum im Landkreis Hameln-Pyrmont liegt der Schwerpunkt im Bereich Digitalisierung und es dreht sich alles um New Work und IT-Sicherheit. Im großen Ganzen wird daran gearbeitet, das regionale Innovationsökosystem im Weserbergland weiterzuentwickeln und den (Technologie-) Transfer zu verbessern.



Im Zukunftsforum Green Building im Landkreis Holzminden liegt der Fokus auf nachhaltigem Bauen, insbesondere für Bildungsbauten. Die Themenschwerpunkte sind u. a. nachhaltige Baukonzepte, Sanierungsschablonen und Energieeffizienz.

### Landkreis Hildesheim

Im lokalen Bündnis „Fachkräfte für die Region Hildesheim“ (FaReHi) sind aktuell mit der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, der Hi Reg und Hi Zukunft sechs Akteure organisiert. Im Jahr 2023 wurden zusätzlich die Universität Hildesheim, die HAWK und der lokale Verbund der Bildungsträger HITT als beratende Mitglieder in die FaReHi aufgenommen.

Ein klarer Schwerpunkt liegt für die FaReHi auf der Stärkung des Ausbildungsmarktes durch verschiedene Aktivitäten zur Unterstützung der Berufsorientierung junger Menschen am Übergang Schule – Beruf. Neben unterschiedlichen gemeinsamen Aktivitäten der Bündnisakteure konnten in 2023 gleich zwei Projekte für dieses Themenfeld gewonnen werden:

Das Projekt „HI-Zukunftsgeneration“ soll die verschiedenen Hildesheimer Berufsorientierungs-Akteure und Formate zusammenführen, koordinieren und aus den Erkenntnissen im Projektverlauf Vorschläge für neue Formate entwickeln. Im Rahmen von HI-Zukunftsgeneration werden u. a. Befragungen von Schüler\*innen und Lehrkräften durchgeführt. Neben den Schüler\*innen hat das Projekt noch zwei weitere Zielgruppen, und zwar Studierende an Hildesheimer Hochschulen und Menschen mit Fluchthintergrund.

Bei dem Projekt „Jobtour Leine-Weser“ handelt es sich um eine Serie von Tagesevents, die Schüler\*innen mit Arbeitgebern der Region und mit deren Berufsbildern bekannt machen – persönlich, vor Ort und mithilfe konkreter Praxisaufgaben. Das Interesse der jungen Menschen soll durch zielgruppenspezifische Elemente in besonderer Form angeregt werden und gemeinsam mit den Sachinformationen eine nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Übergang von Schule in den Beruf bewirken. Darüber hinaus werden die erlebten Berufsbilder filmisch dokumentiert und stehen dauerhaft als Lernvideos zur Verfügung.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Integration geflüchteter Menschen in den regionalen Arbeitsmarkt. Verstärkt wird hierbei auf den Spracherwerb während eines Praktikums gesetzt. Als ein Beispiel gelungener Kooperation ist hierbei das Projekt „CARE“ zu nennen. Durch die Kombination von praktischer Arbeit z. B. in einem Krankenhaus sowie ergänzenden fachpraktischem Spracherwerb, werden die Geflüchteten auf eine Arbeit bzw. Ausbildung vorbereitet.

Als dritter Schwerpunkt ist die Förderung der Weiterbildung, insbesondere von Beschäftigten zu nennen. Das in 2024 gestartete Projekt „LeTra: Lebenslanges Lernen für die digitale Transformation: Gemeinsam Lösungen finden!“ wird in Kooperation von Arbeit und Leben gGmbH und der Robokind Stiftung am Standort Hildesheim durchgeführt und zielt darauf ab, Fachkräfte sowohl im lebenslangen Lernen zu unterstützen als auch deren individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Sie sollen auf dem Weg der digitalen Transformation begleitet, auf die sich wandelnden Unternehmensprozesse vorbereitet und in diese eingebunden werden. Dabei werden vor allem Mitarbeitende aus KMU angesprochen.

Das ebenfalls in 2024 gestartete Projekt „Energieberater/innen“ der HAWK setzt am Fachkräfteengpass in diesem Berufssegment an. Angesichts des außerordentlich hohen Bedarfs an diesen Beratungsfachkräften strebt die Fakultät Bauen und Erhalten der Hochschule mit dem Projekt an, die Ausbildung zum/zur Energieberater\*in in das Studienangebot zu integrieren. Hierbei wird auf die Bündelung lokaler Netzwerke gesetzt, um ihre inhaltliche Kompetenz zu nutzen und auszubauen. Das Angebot richtet sich im Besonderen an die Studierenden der Architekturstudiengänge, soll aber auch für die anderen Studienbereiche z. B. Bauingenieurwesen und Holzingenieurwesen geöffnet werden. Dieses Angebot ergänzt die bisherigen Studienschwerpunkte und verstärkt die akademische Bildung durch eine branchenspezifische Qualifizierung.



## Region Hannover

In der Fachkräfteallianz Region Hannover haben sich 2014 verschiedene regionale Akteure organisiert, die in fünf Themenfeldern gemeinsame Projekte zur Sicherung des Fachkräftepotenzials erarbeiten und umsetzen.

- Im Übergang Schule-Beruf gibt es seit 2010 den Regionalen Bildungsbeirat mit einem erweiterten Teilnehmendenkreis (v. a. Schule, Jugendhilfe), der diesen Aspekt für die Fachkräfteallianz abdeckt. Insbesondere über Mittel der Region Hannover und der Agentur für Arbeit Hannover werden Großprojekte wie die Ausbildungslotsen umgesetzt. Aktuell liegt ein weiteres Hauptaugenmerk in der Entwicklung einer verlässlichen und verbindlichen Sprachförderung vor und in der Ausbildung. Die Schwerpunkte der überarbeiteten Strategie liegen in den Bereichen:
  - Ausbildungszugänge ermöglichen und fördern
  - Berufsorientierung unterstützen, Persönlichkeiten bilden und Berufswahlkompetenz weiter verbessern/ Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchskräften unterstützen
  - Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen fördern
- AG Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. mit dem Leitprojekt Back2Job, das mittlerweile in ein Regelinstrument überführt wurde und verstetigt ist im Campus Familie und Beruf. Zudem ist eine Fachkräfteinitiative für Erzieher\*innen ins Leben gerufen worden, um dem Fachkräftemangel in den Care-Berufen zu begegnen. Es sollen Ansätze zur Verringerung von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl ausgebaut werden sowie das Empowerment von Frauen für den digitalen Wandel und entsprechende Qualifizierungsangebote verstärkt werden.
- AG Weiterbildung konzentriert sich auf die Unterstützung von KMU im Rahmen der Transformation. Dabei sollen bestehende Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten bekannter gemacht werden. Dafür wurde ein gemeinsames Qualifizierungsportal geschaffen ([www.Hannover-Qualifizierung.de](http://www.Hannover-Qualifizierung.de)). Im Rahmen eines Innovationswettbewerbes sollen Maßnahmen als Qualifizierungsangebot für überfachliche Qualifizierungsbedarfe geschaffen werden.
- AG Zuwanderung und Willkommenskultur, die sich jetzt stärker mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschäftigt. Das vom MW geförderte Modellprojekt „Start Guide – Welcome to Region Hannover“ konnte als Welcome Center der Region Hannover verstetigt und ausgebaut werden. Auch ist 2024 eine Kooperationsvereinbarung zu abgestimmten Beratungsprozessen im beschleunigten Verfahren der Fachkräfteeinwanderung geschlossen worden. Ziel der Ansätze ist es, eine regional eingebettete, tragfähige Kooperationsstruktur für die Gewinnung und Integration qualifizierter Fach- und Arbeitskräfte v. a. aus Drittstaaten zu schaffen. Wie dies für EU-Länder gehen kann, hat das FKB-Leuchtturmprojekt „Adelante“ bereits mehrfach bewiesen.
- AG Kooperation Hochschulen und Region, in der u. a. das FKB-Projekt „Umsteigen statt Aussteigen“ angedockt war, das von der Region Hannover verstetigt wurde. Zudem wurden in der AG gemeinsame Vernetzungs- und Mentoringangebote Studierende-Wirtschaft ins Leben gerufen, ein Leitfaden „Arbeiten in Hannover“ für internationale Studierende entwickelt und die jährliche Gemeinschaftsveranstaltung für internationale Absolvent\*innen „Bleiben wollen - bleiben können?“ entwickelt. Mit Hilfe einer von der CHE durchgeführten Studie zu Third Mission Aktivitäten im Jahr 2024 sollen weitere Ansätze für eine strategische Zusammenarbeit identifiziert werden.

Ein besonderer Schwerpunkt der Fachkräfteallianz Hannover lag in den letzten Jahren auf dem Thema der digitalen Kompetenzen und der Arbeitswelt im Wandel. Die Leuchtturmprojekte „IT macht Schule“ und „Robonatives Initiative“ haben eine landesweite Strahlkraft. Das BO-Projekt „Digitale Lernallianzen“ wird innerhalb des Fachkräftebündnisses mittlerweile in weiteren Landkreisen umgesetzt.

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



### Schlussfolgerungen:

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

- Bestehende Projekte und Initiativen gilt es fortzuführen bzw. weiterzuentwickeln, ggfs. zu bündeln und auf ihre Übertragbarkeit zu prüfen.
- Die Partner des Fachkräftebündnisses Leine-Weser können dabei von den Ideen und Erfahrungen anderer Landkreise profitieren und sich über Herausforderungen bei der Projektumsetzung austauschen.
- Wichtig ist eine frühzeitige Verständigung darüber, bei welchen Projekten und Unterstützungsmaßnahmen ein überregionaler Ansatz zielführend erscheint und welche Aktivitäten auch zukünftig auf der Ebene der Landkreise wahrgenommen werden sollten.
- Weiterhin ist das Ziel, untereinander abzustimmen, welche Bedarfe bei der Fachkräftesicherung in der Region Leine-Weser mit den bestehenden Angeboten noch nicht gedeckt sind und auf überregionaler Ebene neu etabliert oder über kleinräumige Pilotvorhaben erstmals ausprobiert werden sollen.
- Die erfolgreiche Zusammenarbeit der lokalen Fachkräfteinitiativen im Förderzeitraum 2015-2024 hat gezeigt, dass die Abstimmung und Übertragung von Projektideen und Maßnahmen innerhalb des Fachkräftebündnis Leine-Weser einen wichtigen Beitrag zur Sicherung und zukünftigen Gewinnung von Fachkräften in der Region leistet.

## 4 Ziele und Schwerpunkte

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

Die Ziele des Fachkräftebündnisses Leine-Weser sind eng mit der Regionalen Handlungsstrategie Leine-Weser verknüpft. Diese definiert verschiedene Handlungsfelder, die bei der Sicherung des Fachkräftepotenzials eine zentrale Rolle spielen. Die Ziele des Fachkräftebündnisses Leine-Weser können im Wesentlichen unter den folgenden vier Handlungsschwerpunkten subsumiert werden:



Handlungsschwerpunkt I: **Gezielte Gewinnung von Fachkräften unter Berücksichtigung regionaler Bedarfe**

- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Nutzung der Digitalisierung zur Schaffung attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsprozesse
- Stärkung der grünen Wirtschaft/ Förderung von Klimaschutzziele
- Verbesserung der Bindung und Gewinnung von Studierenden an und für mittelständische Unternehmen
- Stärkung der dualen Ausbildung als Fachkräftebasis
- Ausbau von Bildungsangeboten für Schüler\*innen in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen (MINT)
- Gewinnung von Fachkräften in Pflegeberufen und im IT-Bereich

Handlungsschwerpunkt II: **Bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für die Anforderungen der Wirtschaft und Gesellschaft**

- Weiterentwicklung und verbesserte Verknüpfung von Qualifizierungsangeboten zur Vermittlung von Fach- und Querschnittskompetenzen mit den regionalen und branchenspezifischen Erwartungen der Unternehmen
- Erhöhung der Inanspruchnahme von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im Wandel von Berufsbildern
- Zielgruppendifferenzierte Vermittlung von Kernkompetenzen für den Umgang mit und die Anwendung von digitalen Produkten und (Transformations-)Technologien
- Einführung neuer Lernformate zur Sicherung einer umfassenden Bildungsversorgung

Handlungsschwerpunkt III: **Ausschöpfen der Arbeitsmarktpotenziale und Erhöhung der Arbeitsmarktteilhabe**

- Unterstützung und Qualifizierung für Berufsrückkehrer, Langzeitarbeitslose und ältere Menschen
- Verbesserung der Arbeitsmarktteilhabe von gesellschaftlichen Gruppen mit Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt
- Verbesserung des Überganges von Schule/Studium und Beruf einschl. Berufsorientierung
- Integration von Studienabbrechern in den regionalen Arbeitsmarkt
- Verbesserung von Erwerbsbeteiligung von Frauen (insbesondere. auch Alleinerziehende)
- Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen (inkl. Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete)



Handlungsschwerpunkt IV: **Unterstützung und Begleitung von Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen in einer sich wandelnden Arbeitswelt**

- Stärkere Beachtung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens bei der Digitalisierung der Arbeitswelt
- Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Anpassung an die Chancen und Herausforderungen des Arbeitsmarktes 4.0
- Stärkung von Unternehmen, Beschäftigten und Bildungsträgern bei den Chancen und Herausforderungen der Weiterbildung 4.0

**Schlussfolgerungen:**

Ein sich intensivierender Fachkräfteengpass hin zum Fachkräftemangel könnte die Region Leine-Weser nachhaltig schwächen. Die Etablierung des Fachkräftebündnisses Leine-Weser hat gezeigt, dass durch frühzeitige kooperative und regionsspezifische Gegenmaßnahmen erfolgreich gegengesteuert werden kann. Inhaltliche Schwerpunkte bei der Planung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen werden bei der Aktivierung ungenutzter Fachkräftepotenziale, bei der Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Fachkräfte und durch einen nachhaltigen und zielgerichteten Ausbau der regionalen Fachkräftebasis durch Maßnahmen im Bereich der Ausbildung gesetzt. Entscheidende Erfolgsfaktoren werden die zielgerichtete Abstimmung und Kompatibilität landkreisspezifischer und landkreisübergreifender Fördermaßnahmen sein.

## 5 Anforderungen für Fachkräfteprojekte für die Region Leine-Weser

Die vier vorgestellten Handlungsschwerpunkte geben den Rahmen für Projekte vor, die eine Förderung aus dem Fachkräftebündnis Leine-Weser anstreben. Es sollen sowohl neue Impulse gesetzt werden als auch die erfolgreiche Arbeit der vergangenen Jahre fortgesetzt werden. Das Fachkräftebündnis sieht seine Aufgabe neben der Förderung bewährter Konzepte auch als Ideenraum, in dem neue Konzepte und Strategien in der Praxis erprobt werden können. Wichtig bleibt, die genannten Handlungsfelder zu adressieren und so die Fachkräftestrategie für den Raum Leine-Weser zu stärken.

Inhaltlich Schwerpunkte werden dabei insbesondere über die Themenfelder „Digitalisierung“ und „grüne Wirtschaft“ gesetzt. Ziel des Fachkräftebündnisses ist es, die Wirtschaft im Raum Leine-Weser in dem Transformationsprozess zu einer digitalisierten, nachhaltigen Wirtschaft zu begleiten.

Projekte, die eine Förderung aus dem Fachkräftebündnis anstreben, sind zunächst der jeweiligen lokalen Fachkräfteallianz vorzulegen und benötigen von dort eine Aussage, ob sie entsprechend unterstützt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass die Bedarfe des jeweiligen Teilraums angemessen berücksichtigt werden und es nicht etwa zu Doppelstrukturen kommt. Zu diesem Zweck stehen die Ansprechpartner\*innen der lokalen Allianzen und des Fachkräftebündnisses auch im Vorfeld für Beratungen zur Verfügung.

Die jeweiligen Projektträger sind dazu aufgefordert, aussagefähige Unterlagen inkl. eines Kosten- und Finanzierungsplans vorzulegen. Das kann durch einen Entwurf auf Basis der Antragsunterlagen der NBank oder in anderer geeigneter Weise erfolgen.



Nach der Vorstellung des Projektes in der jeweiligen lokalen Allianz kann das Projekt dem Fachkräftebündnis Leine-Weser vorgelegt werden. Zu diesem Zweck ist neben den o. a. Unterlagen auch eine Projektskizze nach dem beigefügten Muster einzureichen.

Die Lenkungsgruppe des Fachkräftebündnisses gibt abschließend ein Votum ab, ob das jeweilige Projekt den mit dieser Fachkräftestrategie formulierten Maßstäben entspricht und befürwortet wird. Dieses Votum wird dem Projektträger zur Vervollständigung des Antrags übermittelt.

Die Lenkungsgruppe berücksichtigt neben dem Beitrag eines Projektes zu den unter Ziffer 4 genannten Zielen sowie den teilräumlichen Effekten bei ihrem Votum auch folgende Aspekte:

1. Räumliche Wirkung des Projektes
2. Verstetigungsmöglichkeiten nach Ablauf der Förderphase
3. Modellcharakter bzw. Übertragbarkeit eines Projektes

Gemäß Förderrichtlinie dürfen die Gesamtkosten pro Projekt im Regelfall 500.000 € nicht überschreiten. Sofern diese Obergrenze ausnahmsweise überschritten werden soll und dies zu einer höheren Fördersumme führen würde, ist eine gesonderte Begründung erforderlich. Bei der Entscheidung über solche größeren Projekte sind die vorgenannten Aspekte besonders zu berücksichtigen.

Der nachfolgenden Abbildung ist der grobe Ablauf von der Projektidee bis zur Umsetzung unter Einbezug entsprechender Gremien und Institutionen sowie notwendiger Arbeitsschritte zu entnehmen:



Für einen erfolgreichen Projektverlauf ist es wichtig, wenn bereits frühzeitig ein angepasstes Projektmanagement besteht. Bereits bei der Projektinitiierung und Beantragung von Fördermitteln ist daher eine enge Zusammenarbeit mit den beratenden und beteiligten Institutionen förderlich. Das formale Antrags- und Bewilligungsverfahren ist durch die NBank geregelt. Projekte können eine Laufzeit von bis zu drei Jahren haben, müssen jedoch bis spätestens zum 31.12.2028 abgeschlossen sein.

Um Projekte auch nach ihrem Start noch unterstützen und von den Erfahrungen geförderter Maßnahmen profitieren zu können, ist eine Evaluation vorgesehen. Der Umfang der Evaluation orientiert sich am Rahmen des jeweiligen Projektes. Zunächst werden die Projektträger gebeten, dem Fachkräftebündnis Leine-Weser eine Kopie der Förderentscheidung der NBank vorzulegen.

Spätestens einen Monat nach dem Ende des Projektes ist ein kurzer Bericht über dessen Ablauf und Erfolg abzugeben. Der Bericht muss auch eine Aussage zu einer möglichen Fortsetzung bzw. zur Verwertung der gewonnenen Erkenntnisse enthalten. Hierzu kann auch der Sachbericht gegenüber der NBank genutzt werden.

Weitere Bausteine einer Evaluation (z. B. Zwischenberichte, Einbindung in einen Projektbeirat o. ä.) werden individuell mit dem jeweiligen Projektträger abgestimmt.



## 6 Struktur des Fachkräftebündnisses Leine-Weser

### Organisation des Fachkräftebündnis Leine-Weser

Das Fachkräftebündnis Leine-Weser wurde mit Kooperationsvertrag vom 22.07.2015 gegründet und hat derzeit insgesamt 28 Mitglieder. Mit einstimmigen Votum hat die Lenkungsgruppe des Fachkräftebündnisses am 18.06.2024 beschlossen, das Bündnis auf dieser Basis fortzusetzen.

Die Zusammenarbeit des Fachkräftebündnisses Leine-Weser ist durch folgende Organe geregelt:

- I. Lenkungsgruppe
- II. Koordinierungsstelle
- III. Bündnisversammlung

#### I. Lenkungsgruppe

Die Lenkungsgruppe ist das operative, lenkende Organ des Fachkräftebündnisses Leine-Weser. Sie berät und beschließt über die Aktivitäten des Fachkräftebündnisses Leine-Weser und gibt die geforderten Stellungnahmen zu Projektanträgen. Die Lenkungsgruppe besteht zunächst aus insgesamt 12 Mitgliedern, welche die Mitgliederzusammensetzung repräsentieren. Es werden jeweils Vertreter/in aus folgenden Einrichtungen und Institutionen benannt:

- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Region Hannover (1x)
- Wirtschaftsförderungsgesellschaft HIREG (1x)
- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungen der REK Weserbergland+ (2x)
- Industrie- und Handelskammer Hannover (1x)
- Handwerkskammern Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen (1x)
- Agenturen für Arbeit sowie Jobcenter (3x)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (1x)
- Arbeitgeberverbände (1x)
- Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser (1x)

Für jede Person kann eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter benannt werden, die berechtigt ist, an Sitzungen der Lenkungsgruppe teilzunehmen (Stimmrecht nur im Vertretungsfall).

Entscheidungen des Fachkräftebündnisses sollen im Einvernehmen erfolgen. Näheres regelt eine im Juni 2024 aktualisierte Geschäftsordnung. Die Lenkungsgruppe kommt mindestens zwei Mal im Jahr, bei Bedarf häufiger zusammen, im Einzelfall können Entscheidungen im Umlaufverfahren getroffen werden.

Eine Erweiterung der des Fachkräftebündnisses und auch der Lenkungsgruppe um weitere Kooperationspartner kann im Einvernehmen erfolgen. Von dieser Möglichkeit hat die Lenkungsgruppe Gebrauch gemacht und mehreren Hochschulen eine Mitgliedschaft im Fachkräftebündnis angeboten. Den Hochschulen ist ein Sitz in der Lenkungsgruppe sowie zwei Stellvertretungen angeboten worden. Die vorgenannte Erweiterung soll im Oktober 2024 beschlossen werden.

#### II. Koordinierungsstelle

Das Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser hat seit 2015 zur Unterstützung des Zusammenschlusses die Koordination des Fachkräftebündnisses übernommen. Die Lenkungsgruppe hat am 18.06.2024 beschlossen, diese seitens des Amtes für regionale Landesentwicklung Leine-Weser weiterhin angebotene Koordinierungsfunktion weiterhin in Anspruch zu nehmen.

Aus Sicht des Amtes für regionale Landesentwicklung Leine-Weser trägt die Fachkräftesicherung mittel- und unmittelbar zur Erreichung weiterer Ziele der Regionalen Handlungsstrategie bei. Die Verfügbarkeit von



Fach- und Arbeitskräften ist elementare Voraussetzung, etwa Angebote der Daseinsvorsorge aufrecht zu erhalten oder dem Klimawandel zu begegnen und die Energiewende zu bewältigen. Aus diesem Grund wird dieser Thematik eine hohe Bedeutung beigemessen, die durch ein entsprechendes Engagement unterstrichen wird.

Die Koordination beinhaltet die Organisation der Gremientreffen sowie auch die Vorbereitung und Umsetzung von Entscheidungen und Stellungnahmen der Lenkungsgruppe.

### III. Bündnisversammlung

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

### **Landesweite Erfahrungsaustausche der regionalen Fachkräftebündnisse**

Die halbjährlichen durch das niedersächsische Sozialministerium (MS) und die NBank initiierten Erfahrungsaustausche zwischen den acht niedersächsischen Fachkräftebündnissen machen einen Träger übergreifenden, aber eben auch regionalen Austausch möglich, der Ideen des einen den anderen mitgibt, so dass alle voneinander profitieren können. Der beschriebene Erfahrungsaustausch beinhaltet auch den Austausch mit den Fachkräftebündnissen der angrenzenden Regionen, falls sich die Möglichkeiten und der Wunsch nach Kooperation ergeben, wird dies im Bündnis geprüft.

### **Zusammenarbeit der Teilräume im Fachkräftebündnis Leine-Weser**

Die drei lokalen Fachkräfteallianzen in der Region Hannover, dem Landkreis Hildesheim und dem Gebiet der REK Weserbergland+ sind ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Fachkräftebündnisses. Sie stellen teilräumliche Netzwerke dar, die anhand der Handlungsschwerpunkte und der lokalen Bedarfe Projekte initiieren, identifizieren, beraten und begleiten. Die lokalen Allianzen tragen insofern dazu bei, dass die Förderung – einschließlich etwaiger Sonderförderaufrufe – inhaltlich und räumlich eine optimale Wirkung erzielt. Die lokalen Fachkräfteallianzen wirken wie unter Kapitel 5 beschrieben bei der Auswahl geeigneter Projekte mit.

Alle drei Teilräume sind in der Lenkungsgruppe über ordentliche und stellvertretende Mitglieder an den Entscheidungen des Fachkräftebündnisses beteiligt.

Entsprechend der bisherigen Praxis streben die Mitglieder des Fachkräftebündnisses Leine-Weser eine angemessene und gerechte Verteilung des zur Verfügung stehenden Budgets auf die einzelnen Teilräume an.