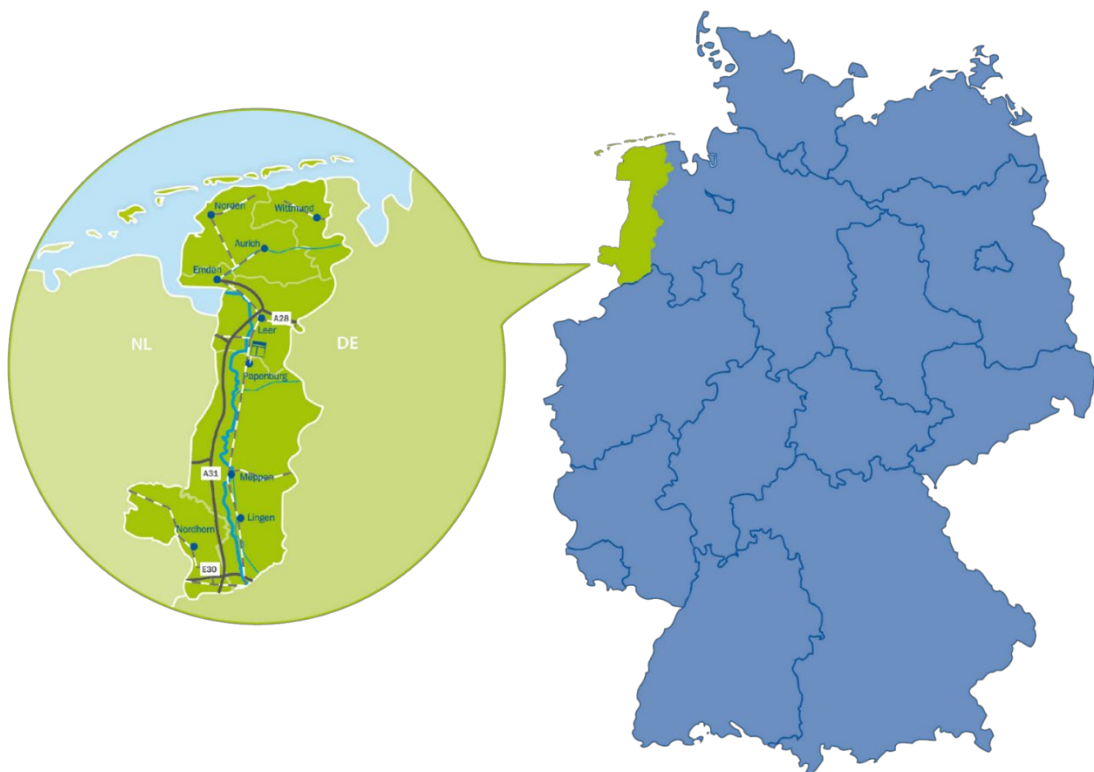


1. Angaben zur Regionalen Fachkräftestrategie

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 rund 960.000 Menschen. Die Region ist ländlich geprägt (ca. 132 Einw. / km²) mit Mittelzentren mit bis zu 60.000 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 aktuelle wirtschaftliche Lage auf den regionalen Arbeitsmarkt haben wird, ist anhand der bisher verfügbaren Statistik noch nicht abzusehen. Allerdings zeigen die aktuellen Zahlen, dass der Arbeitsmarkt zwar recht stabil geblieben ist, aber einige Unternehmen Personal entlassen bzw. in Kurzarbeit sind. Wie die langfristigen Folgen aussehen werden, darüber können nur Vermutungen angestellt werden. Voraussichtlich steht der Region zusätzlich in den nächsten Jahren auch ein größerer Strukturwandel bevor.

1.2.1 Demografie

In der Wachstumsregion Ems-Achse leben rund 958.000 Menschen. Die Bevölkerungsanzahl ist zwischen 2008 und 2023 um 4,94 % gewachsen, während Niedersachsen ein Bevölkerungswachstum von 2,7 % verzeichnen konnte. In den Gebietskörperschaften der Region ergibt sich ein differenziertes Bild. Während die Landkreise Emsland (8,43 %), Leer (5,44 %), Grafschaft Bentheim (4,75 %) und Aurich (1,7 %) und Wittmund (1,57 %) ein Bevölkerungswachstum aufweisen, ist die Bevölkerung hingegen in der kreisfreien Stadt Emden (-1,75 %) geschrumpft.

Tabelle 1: Bevölkerungsentwicklung in der Wachstumsregion Ems-Achse (2008 – 2023).¹

	2008	2016	2023	2008 vs. 2023	%
Aurich	189.381	190.066	192.608	+3.227	1,70
Emsland	313.824	321.391	340.280	+ 26.456	8,43
Grafschaft Bentheim	135.508	135.770	141.946	+ 6.438	4,75
Leer	164.947	168.253	173.924	+ 8.977	5,44
Wittmund	57.492	56.881	58.396	+ 904	1,57
Stadt Emden	51.562	50.486	50.659	- 903	-1,75
Gesamt	912.714	922.847	957.813	+ 45.099	4,94

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. Eine Ausnahme ist derzeit der Landkreis Leer.

Tabelle 2: Natürliche Bevölkerungsentwicklung und Wanderungsbewegungen (Stand: 1.11.2021)³

	Geburten-saldo	Zuzüge	Fortzüge	Wanderungs-saldo	Bevölkerungs-zu- oder -abnahme
Aurich	-1.179	14.021	12.297	1.724	545
Emsland	-691	25.934	22.837	3.097	2.406
Grafschaft Bentheim	-401	7.983	6.864	1.119	718
Leer	-752	12.020	11.594	426	-326
Wittmund	-444	4.441	3.938	503	59

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 01.01.2021

³ Tabelle 2: Natürliche Bevölkerungsentwicklung und Wanderungsbewegungen. Eigene Darstellung. Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen, Stand 01.11.2021, Deutschland, 2021.

Stadt Emden	-307	3.312	2.870	422	135
Gesamt	-3774	67.711	60.400	7.291	3.537

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 aufweist. Ausnahmen bilden dabei lediglich der Landkreis Emsland und die Stadt Emden, in denen auch die Hochschulstandorte der Region liegen. 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	63,85			537.957

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.

⁴ Tabelle 3: Bevölkerung im Erwerbsfähigen Alter. Eigene Darstellung. Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen, Stand 1.11.2021.

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

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 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.

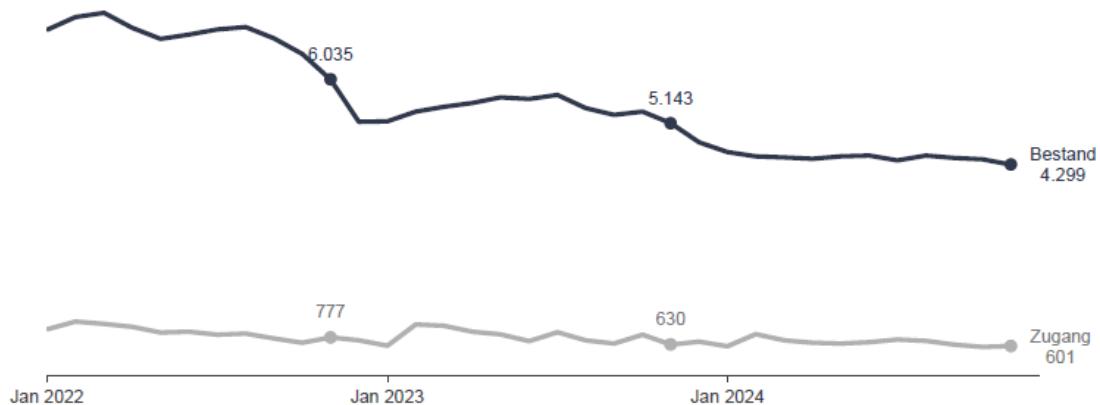
Der in der Studie beschriebene Zuwachs lässt sich anhand der beiden Regionalreporte über sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bis zum März 2019 belegen. Allein im Agenturbereich Nordhorn ist seit März 2009 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 48.866 und im Agenturbereich Emden-Leer 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 in den letzten Jahren 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.

Der anhaltende Krieg in der Ukraine und die wirtschaftliche Situation zeichnen derzeit aber ein differenzierteres Bild der Region.

Die aktuelle Fachkräftesituation in der Region Emsland und Grafschaft Bentheim ist nach Angaben der Agentur für Arbeit Nordhorn angespannt. Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Lage und der zurückhaltenden Einstellungspolitik der Arbeitgeber aufgrund unsicherer Auftragslagen, werden kaum gut qualifizierte Fachkräfte entlassen. Dies deutet auf einen anhaltenden Fachkräftemangel hin. Arbeitgeber sind vorsichtig bei der Schaffung neuer Stellen, was den Zugang zu neuen Arbeitsplätzen verlangsamt (Stellenbestand ggü. Vorjahresmonat: -16,4 %). Betriebe stellen aktuell nur Personal ein, wenn die vorhandene Qualifikation genau zu den benötigten Kompetenzen passen. Stellenzugänge kamen vor allem aus dem verarbeitenden Gewerbe, dem Bereich der technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und dem Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz.

Zugang und Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen



6

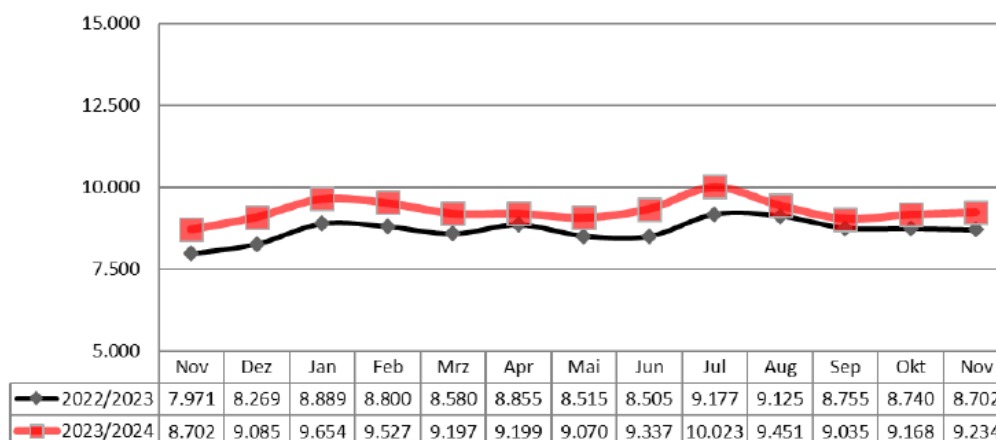
Die Entwicklung im Bereich der Kurzarbeit bleibt derzeit noch abzuwarten. Im Juli 2024 waren es 78 Betriebe mit 2.413 Beschäftigten, die Kurzarbeit mit der Agentur für Arbeit abgerechnet haben. Im November haben 33 Betriebe für 258 Mitarbeiter Kurzarbeit angezeigt. Die Inanspruchnahme steht aber erst fest, wenn die tatsächliche Kurzarbeit nach drei Monaten abgerechnet wird. Sie ist aber ein Indiz dafür, dass die Betriebe in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten versuchen, so lange wie möglich an ihrem Personal festzuhalten. Ob es ihnen gelingt, hängt von der wirtschaftlichen Entwicklung ab.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen verlief im November tendenziell unterschiedlich. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung ist die Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vormonat um 5,9 Prozent gestiegen, während im Bereich der Grundsicherung (Sozialgesetzbuch II / Bürgergeld) die Arbeitslosenzahl um 2,8 % gesunken ist. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die Arbeitslosenzahl um 6,1 % gestiegen und die Arbeitslosenquote stieg um 0,1 % auf nun 3,3 %.⁷

⁶ Quelle: Arbeitsmarktreport November 2024, Agentur für Arbeit Nordhorn, S. 12.

⁷ Quelle: Arbeitsmarktreport November 2024, Agentur für Arbeit Nordhorn.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Jahresverlauf



8

Im November 2024 ist die Zahl der Arbeitslosen im Agenturbezirk Emden-Leer um 336 auf jetzt 15.817 Personen gestiegen. Die Arbeitslosenquote stieg im Vergleich zum Vormonat um 0,2% auf 6,2%. Im Vorjahresvergleich liegt die Arbeitslosenzahl höher, im Vergleich zum November 2023 ist der Bestand an Arbeitslosen um 425 bzw. 2,8 % gestiegen.

Insbesondere in den Geschäftsstellen Emden, Norden und Wittmund haben sich im November mehr Personen als im Vormonat arbeitslos gemeldet. Dies ist unter anderem auf die Zuordnung der ostfriesischen Inseln zu den genannten Geschäftsstellen zurückzuführen. Konkret verzeichnete die Geschäftsstelle Emden mit der Insel Borkum einen Zuwachs an Arbeitslosen von 147 Personen oder 4,9%. In der Geschäftsstelle Wittmund mit den Inseln Langeoog und Spiekeroog meldeten sich 83 Personen oder 5,5 % mehr als im Vormonat arbeitslos. Den größten Zuwachs verzeichnete der Geschäftsstellenbezirk Norden mit den Inseln Norderney und Juist mit einem Anstieg der arbeitslos gemeldeten Personen um 169 oder 6,9%.

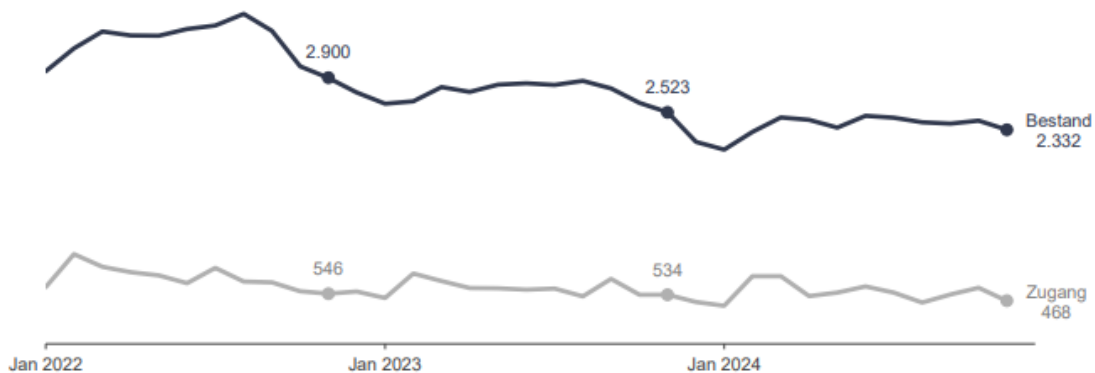
Mit Ende des Herbstgeschäftes auf den ostfriesischen Inseln und an der Nordseeküste ist ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen im Bezirk der Agentur für Arbeit Emden-Leer nichts Ungewöhnliches. In der Regel verbleiben die Personen nur für einen kurzen Zeitraum in der Arbeitslosigkeit und haben oftmals schon konkrete Einstellungsversprechen für das Frühjahr.⁹

Die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt lässt sich aber im Agenturbezirk Emden-Leer ebenso wieder finden beim Zugang und Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen, wie im Agenturbezirk Nordhorn. Auch hier ist allein von Oktober auf November ein Rückgang von 4 % festzustellen und im Vergleich zum Vorjahresmonat sind es rund 12 %. Die Tendenz ist, nach einer kurzen Erholungszeit von 2021 bis Mitte 2022, fallend.

⁸ Quelle: Arbeitsmarktreport November 2024 : Pressemitteilung der Agentur für Arbeit Nordhorn

⁹ Quelle: Pressemitteilung zum Arbeitsmarktreport November 2024, Agentur für Arbeit Emden-Leer.

Zugang und Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen



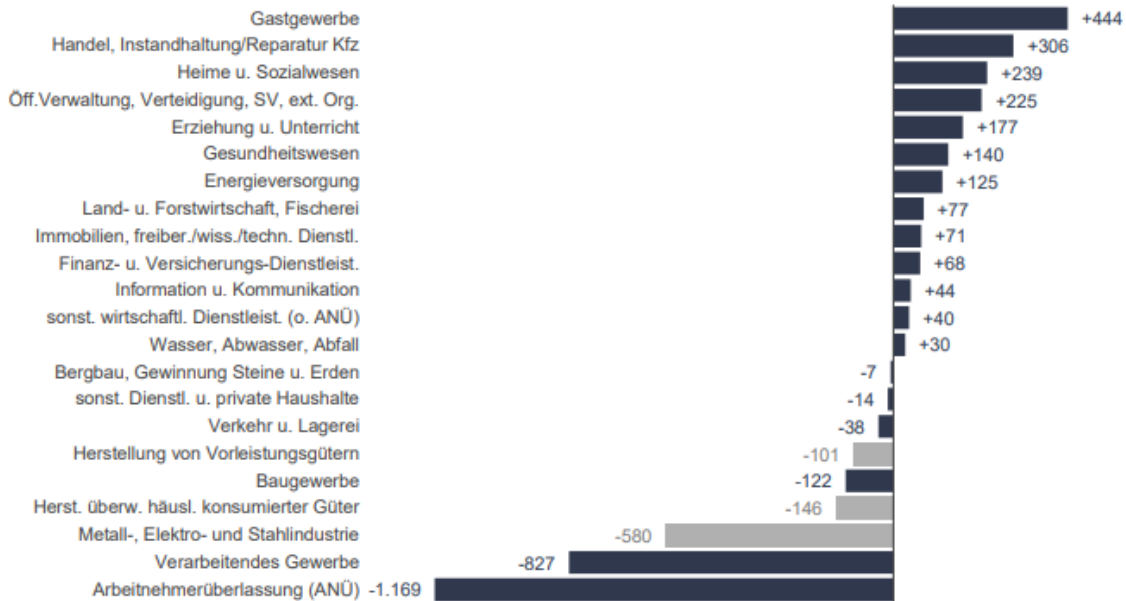
10

Ende März 2024, dem letzten Quartalsstichtag der Beschäftigungsstatistik mit gesicherten Angaben, belief sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bezirk der Agentur für Arbeit Emden – Leer auf 163.647. Gegenüber dem Vorjahresquartal hat sich damit die Zahl der Beschäftigten wenig verändert (-192 oder +0,1 %), nach -323 oder -0,2 % im Vorquartal. Nach Branchen gab es im Vergleich zum Quartalsstichtag März 2021 allerdings starke Veränderungen. Absolut betrachtet verzeichnet Ende März 2024 das Gastgewerbe mit +444 oder +5,5 % den größten Zuwachs; am ungünstigsten war dagegen die Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung (-1.169 oder -26,9 %). Im März 2021 war das Gastgewerbe noch die Branche mit den höchsten Verlusten von rund 9 % und die stärkste Zunahme konnte das Baugewerbe mit 4,7 % verzeichnen. Beide Branchen haben im Ranking die Plätze getauscht.

¹⁰ Quelle: Arbeitsmarktreport November 2024, Agentur für Arbeit Emden-Leer, S. 12.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal absolut, absteigend sortiert
Ende März 2024



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

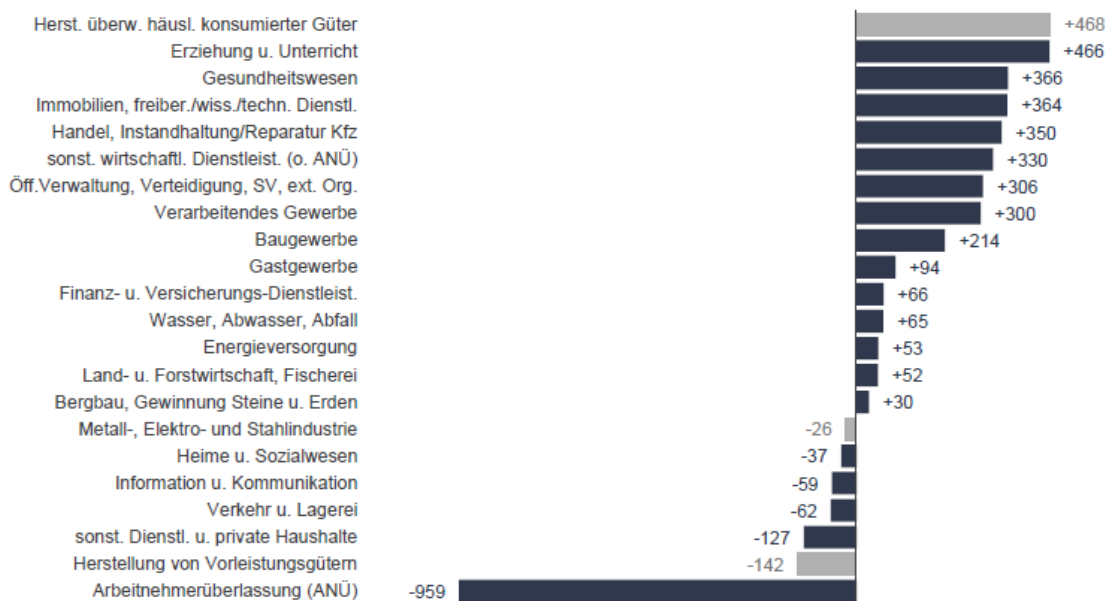
11

Im Bezirk der Agentur für Arbeit Nordhorn belief sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf 207.475. Im Vergleich zum Vorjahresquartal war das eine Zunahme um 1.808 oder 0,9 %, nach +2.253 oder +1,1 % im Vorquartal. Hinsichtlich der Entwicklungen in den Branchen gab es im März 2021 kaum einen Unterschied zum Agenturbezirk Emden – Leer. Auch hier war die stärkste Zunahme im Baugewerbe (+553 oder 2,8 %) zu verzeichnen und die ungünstigste Entwicklung traf das Gastgewerbe (-491 oder -10,5%). Dies hat sich bis auf die ungünstige Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung bis März 2024 stark verändert. Branchen und Bereiche, die im Agenturbezirk Emden-Leer eher schwächeln, verzeichnen im Agenturbezirk Nordhorn Zuwächse und umgekehrt. Dies gilt z.B. für die Bereiche Heime und Sozialwesen, Baugewerbe, Gastgewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Information und Kommunikation. Am deutlichsten ist der Unterschied im Bereich der Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern zu sehen, der im Agenturbezirk Emden-Leer abnimmt, aber im Agenturbezirk Nordhorn mit 3,9 % den größten Zuwachs darstellt.

¹¹ Quelle: Arbeitsmarktreport November 2024, Agentur für Arbeit Emden-Leer, S. 15.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal absolut, absteigend sortiert
Ende März 2024



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

12

Aktuell liegen die Arbeitslosenquoten bei 6,2 % (AfA Emden-Leer) und 3,3 % (AfA Nordhorn). Damit weisen beide Agenturbezirke derzeit eine höhere Arbeitslosenquote als 2021 auf und zeigt die derzeitige Anspannung auf dem Arbeitsmarkt. Es wird aber auch deutlich, dass die Betriebe an ihren Arbeits- und Fachkräften trotz der wirtschaftlichen Herausforderungen festhalten und den Arbeits- sowie Fachkräftemangel immer noch als eine der stärksten Herausforderungen ansehen.

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

Aktuell wird der Fachkräftemangel in der Region vor allem im Handwerk, technischen Berufen, der Pflege, in medizinischen Bereichen, in der IT und im HoGa-Bereich bemerkbar. Die Unternehmen sind bereits jetzt schon stark betroffen.

Dies zeigt auch der Ausbildungsmarkt. In beiden Agenturbezirken wurden im August zusammen 4.880 Bewerber/innen gezählt, dem standen 7.380 gemeldete freie Ausbildungsplätze gegenüber. Im September waren es noch rund 260 unversorgte Bewerber/innen, denen insgesamt 650 freie Ausbildungsstellen gegenüberstanden. Die sinkenden Geburtenzahlen machen sich immer stärker bemerkbar. Während 2014 noch 8.250 Bewerber/innen zur Verfügung standen, sind es 2024 noch rund 5.000. Die Tendenz ist weiter sinkend. Gleichzeitig ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen in dem Zeitraum nur leicht gesunken, von 8.320 auf 7.380.

¹² Quelle: Arbeitsmarktreport November 2024, Agentur für Arbeit Nordhorn, S. 15.

Zusammenfassend hat sich der Arbeitsmarkt in der Region durch alle Krisen hinweg bis jetzt als robust dargestellt, konnte sich sogar zwischenzeitlich von der Corona Pandemie erholen, aber ist aktuell angespannter als in den letzten 10 Jahren. Zunehmend steigt der Bedarf durch den demografischen Wandel an Arbeits- und Fachkräften sowie vor allem an Auszubildenden an.

Unter Berücksichtigung der beschriebenen Entwicklung ist in der Wachstumsregion Ems-Achse zukünftig von einer Verschärfung der Fachkräftesituation in den unterschiedlichen Branchen auszugehen. Die Unterstützung von Branchen mit besonderen Arbeits- und Fachkräftebedarfen bleibt daher eine zentrale Aufgabe sowie die Unterstützung von Branchen, die durch die Corona-Pandemie und Wirtschaftskrise 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. Aufgrund des angespannten Arbeitsmarktes wird der Fokus zukünftig auch auf die Bereiche Qualifizierung/ Weiterbildung von Arbeitslosen und Mitarbeitern sowie auf Zuwanderung gelegt werden müssen.

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

Vor dem Hintergrund der 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 neun Jahren des Fachkräftebündnisses insgesamt mehr als 80 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 und diese in 2024 noch einmal bestätigt. 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.

- **Inländische Potenziale nutzen durch Verbesserung des Matchings zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage**
- **Arbeitsqualität, Arbeitskultur und Beschäftigungsfähigkeit sichern**
- **Berufliche Ausbildung stärken**
- **Stärkung digitaler Kompetenzen und Arbeit 4.0**
- **Zuwanderung sowie Anerkennungs- und Willkommenskultur gestalten**

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 in der Sitzung die Fortführung der Strategie 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.

Inländische Potenziale nutzen durch 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. Dies ist vor allem nach Corona immer noch deutlich spürbar. Selbst Entscheidungen zu treffen, fällt jugendlichen schwer. 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, Migranten, Umschüler und Berufserfahrene berücksichtigen. Ziel ist es, die regionalen Potenziale so gut wie möglich zu heben und für den sich verändernden Arbeitsmarkt Lösungen zu finden.

Berufliche Ausbildung stärken

Durch die Unterstützung von Arbeitgebern bei der Steigerung der Attraktivität, durch ein gezieltes **Regionales und Berufe-Marketing**, durch die **Stärkung des dualen Systems** und durch 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 aufgeschlossen 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.

Arbeitsqualität, Arbeitskultur, und Beschäftigungsfähigkeit sichern

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

Stärkung digitaler Kompetenzen und Arbeit 4.0

Die digitale und ökologische Transformation und der Wandel des Arbeitsmarktes sorgen 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.

Zuwanderung sowie Anerkennungs- und Willkommenskultur gestalten

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 aktiv für die Region gewonnen bzw. geworben. Verbunden wird dies mit einem bereits auf den Weg gebrachten und weiteren **Ausbau der Willkommens- und Integrationskultur**. Über das Welcome Center Ems-Achse werden bereits erst Strukturen und Netzwerke aufgebaut, die auch zukünftig weiterentwickelt werden sollen.

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.