

HANNOVER



Standortinformationen

Ausgabe 2 / 2018

FACHKRÄFTEMONITORING FÜR DIE REGION HANNOVER

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG



Region Hannover

FACHKRÄFTEMONITORING FÜR DIE REGION HANNOVER

Etwa 500.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind aktuell in der Region Hannover erwerbstätig – ein Höchstwert. Doch aufgrund des anhaltenden konjunkturellen Aufschwungs sowie der hohen Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sinkt das Fachkräfteangebot kontinuierlich. Die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung der Region Hannover wird davon abhängen, ob den Unternehmen ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Das Ziel einer erfolgreichen regionalen Wirtschaftspolitik muss es daher sein, dem Fachkräftemangel durch geeignete beschäftigungsfördernde Maßnahmen entgegenzuwirken. Dies sichert die Leistungs- und Innovationsfähigkeit ansässiger Betriebe.

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover führt seit 2013 regelmäßig ein Fachkräftemonitoring für die Leitbranchen Produktionstechnik, Informations- und Kommunikationstechnologie, Gesundheitswirtschaft und Logistik durch. Das vorliegende fünfte Monitoring wurde im Jahr 2018 mit einer Befragung von etwa 750 Unternehmen durchgeführt.¹

Die Befragung zielte auf folgende Themenfelder ab:

➤ **Fachkräftebestand und -entwicklung:**

Aktuelle Bestandsaufnahme der Beschäftigten und deren Entwicklung, einschließlich der Quantifizierung des zukünftigen Bedarfs nach Beschäftigtengruppen.

➤ **Ursachen des Fachkräftemangels, Ausbildung:**

Benennung der Ursachen des Fachkräftemangels; Einschätzung der Betroffenheit des eigenen Betriebes, der Branche und der Region vom Fachkräftemangel sowie Engagement der Betriebe in der betrieblichen Ausbildung bzw. Gründe bei Nicht-Ausbildung.

➤ **Betriebliche Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs:**

Abfrage von bestehenden und vorstellbaren Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Die Ergebnisse der im Rahmen des Monitorings durchgeführten Befragungen dienen als Arbeitsgrundlage, um gemeinsam mit weiteren regionalen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftesicherung zu entwickeln. Die Rücklaufquote betrug 20,3 % (144 Unternehmen). Die Kernergebnisse der Umfrage sind in der vorliegenden Broschüre zusammengefasst.

¹ Mit der Datenerhebung wurde die GEFAK (Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung) beauftragt, die im ersten Quartal 2018 eine Online-, Telefon- oder postalische Befragung durchgeführt hat.

BRANCHENSTRUKTUR

Die 750 angeschriebenen Unternehmen gehören überwiegend wissens- und technologieorientierten Leitbranchen an. Über alle vier Branchen hinweg verteilen sich die antwortenden Unternehmen auf folgende Größenklassen (siehe Tab. 1).

Die größten Anteile entfallen somit auf Betriebe mit 20 – 49 Beschäftigten (28,5 %) und Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten (20,1 %), die zusammen annähernd die Hälfte der antwortenden Unternehmen ausmachen.

Somit zeigen sich im Fachkräftemonitoring 2018 Unterschiede zu den vorangegangenen Untersuchungen. 2016 wurden noch 27 % Kleinunternehmen (bis zu neun Beschäftigte) erfasst, während deren Anteil 2018 nur bei 14,6 % liegt. 2016 gehörten 41 % der Betriebe zur Größenklasse der kleinen Unternehmen (10 – 49 Beschäftigte), während deren Anteil 2018 bei 45,9 % liegt. Von den im

aktuellen Fachkräftemonitoring antwortenden Unternehmen haben 128 Angaben zu den Erwerbstätigen am Standort gemacht. Insgesamt beschäftigen diese Unternehmen knapp 11.400 Personen in der Region Hannover. Davon knapp 9.250 auf Vollzeitarbeitsplätzen (= 81,3 %). Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten liegt bei knapp einem Drittel. Der Anteil der Frauen auf Teilzeitarbeitsplätzen ist hingegen höher.

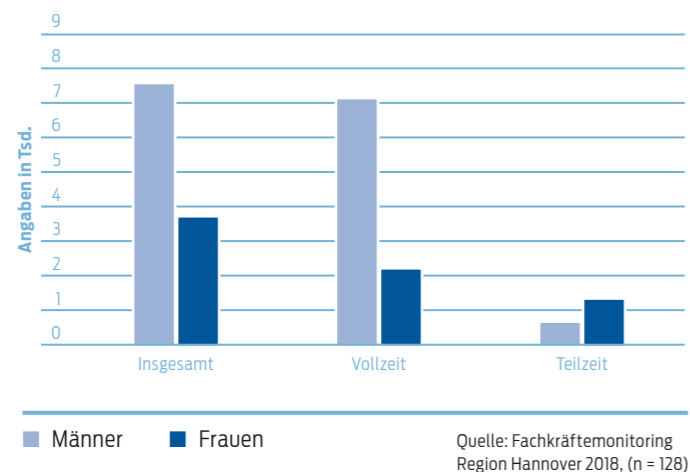
Ebenfalls wurden die Unternehmen nach dem Anteil geringfügig Beschäftigter am Standort befragt. Deren Beschäftigung erreicht nur in der Gesundheitswirtschaft einen nennenswerten Anteil von 9,7 %, alle anderen Branchen folgen mit niedrigen einstelligen Anteilen. Von diesen geringfügig Beschäftigten sind wiederum gut 76 % Frauen.

Tab. 1: Verteilung des Rücklaufs nach Betriebsgrößenklassen der antwortenden Betriebe

Betriebsgröße*	Rücklauf	
	Unternehmen	Anteil
1 – 4 Beschäftigte	6	4,2 %
5 – 9 Beschäftigte	15	10,4 %
10 – 19 Beschäftigte	25	17,4 %
20 – 49 Beschäftigte	41	28,5 %
50 – 99 Beschäftigte	20	13,9 %
100 und mehr Beschäftigte	29	20,1 %
Ohne Angabe	8	5,6 %
Summe	144	100 %

* Beschäftigte am Standort
Quelle: Fachkräftemonitoring Region Hannover 2018

Abb. 1: Beschäftigung nach Geschlecht und Arbeitszeit



FACHKRÄFTEANTEIL IN DEN UNTERNEHMEN WEITER STEIGEND

44 % der antwortenden Unternehmen geben an, dass die Anzahl der Fachkräfte in den vergangenen 24 Monaten gestiegen ist. Bei knapp 40 % ist die Zahl gleich geblieben, während sich bei knapp 15 % die Zahl der Fachkräfte verringert hat. Damit fällt der Anstieg der Fachkräfte höher aus als in den Befragungen der Vorjahre (2016: 32 %).

Besonders ausgeprägt ist der Anstieg der Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie mit 60 % der antwortenden Unternehmen. Bei der Produktionstechnik- und der Logistikbranche sind es jeweils knapp 50 % der befragten Unternehmen. Schwächer fällt der Anstieg in der Gesundheitswirtschaft aus (12 %).

Gefragt nach der zukünftigen Entwicklung des Fachkräftebedarfs erwartet über alle Branchen hinweg die Hälfte der befragten Unternehmen einen Anstieg, gut 39 % eine gleichbleibende Situation und nur 11 % der Unternehmen einen Rückgang. In der Informations- und Kommunikations-technologiebranche wird mit 62,5 % der befragten Unternehmen am häufigsten ein Anstieg der Zahl der Fachkräfte erwartet. Mit 51,3 % folgt die Produktionstechnik vor der Logistik (45,8 %). Nur ein Drittel der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft geht von einem Anstieg der Zahl der Fachkräfte aus.

Abb. 2: Entwicklung der Anzahl an Fachkräften

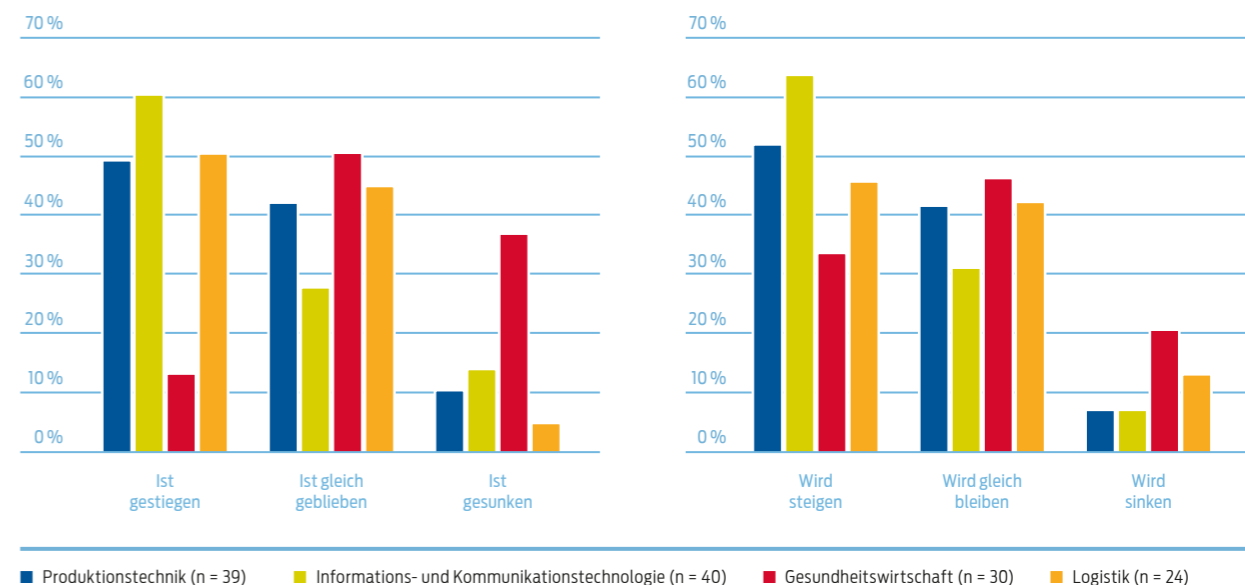
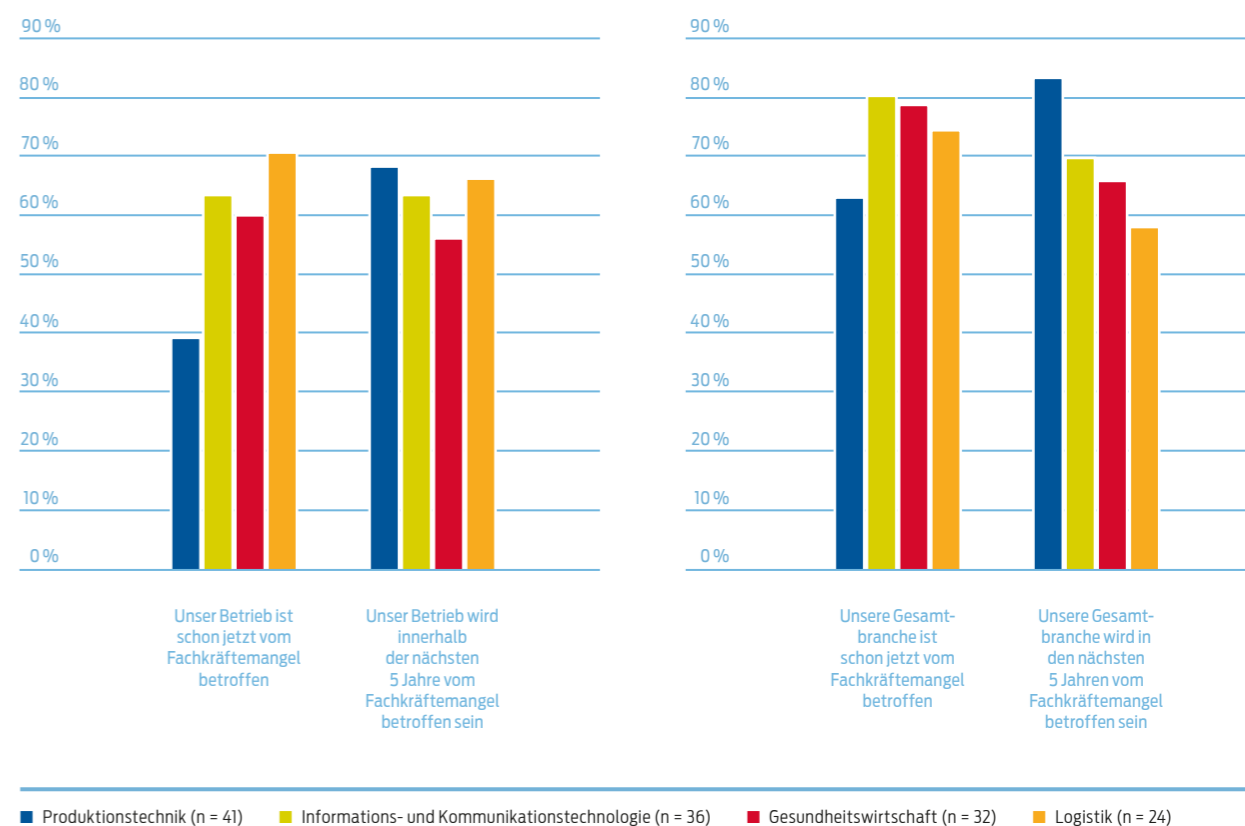


Abb. 3: Sind Betriebe bereits vom Fachkräftemangel betroffen?



MEHR ALS JEDES ZWEITE UNTERNEHMEN LEIDET UNTER FACHKRÄFTEMANGEL

Knapp 58 % der Unternehmen geben an, schon jetzt vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Im Vergleich zur Befragung 2016 ist dies ein deutlicher Anstieg von ca. 10 Prozentpunkten, der die Verschärfung des Fachkräftemangels sichtbar macht. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt an, schon jetzt vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Dies gilt für alle Branchen mit Ausnahme der Produktionstechnik, wo der Anteil bei nur knapp 40 % liegt.

Unterschiede nach Leitbranchen ergeben sich auch bei den Zukunftserwartungen. So geben über 80 % der Unternehmen der Produktionstechnik an, dass ihre Gesamtbranche zukünftig vom Fachkräftemangel betroffen sein wird, während mit 60 % vergleichsweise weniger Unternehmen der Logistikbranche davon ausgehen.

STELLENBESETZUNG: LOGISTIKWIRTSCHAFT ERFOLGREICHER ALS ANDERE BRANCHEN

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie schnell Unternehmen vakante Stellen in ihren Unternehmen besetzen können (vgl. Abb. 4). Offensichtlich gelingt es besonders der Logistikbranche, auch kurzfristig einen relevanten Anteil der offenen Stellen zu besetzen. Der Anteil beträgt hier ein Drittel, während in den anderen Leitbranchen viel weniger Stellen schnell besetzt werden können. In allen Leitbranchen dauert es relativ lange, offene Stellen zu besetzen. In der Gesundheitswirtschaft benötigen dafür gut 45 % der Unternehmen schon heute

deutlich mehr als drei Monate, gefolgt von der Informations- und Kommunikationstechnologie (41,4 %), der Logistik (33,3 %) und der Produktionstechnik, in der 28 % der Unternehmen weit mehr als drei Monate dafür benötigen. Neben der Analyse einzelner Erwerbstätigen Gruppen (Fachkräfte, Auszubildende) ist auch die Stellenbesetzung der verschiedenen Erwerbsgruppen im Vergleich von besonderer Relevanz.

Abb. 4: Wie lange dauert es, bis Stellen besetzt werden? (nach Branchen)

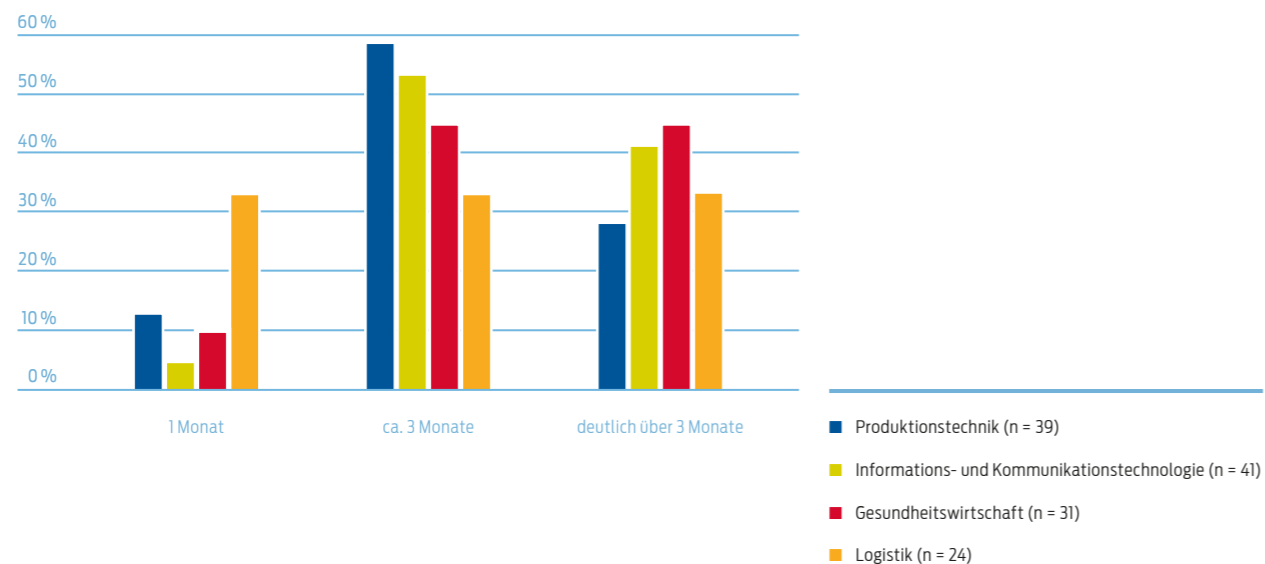
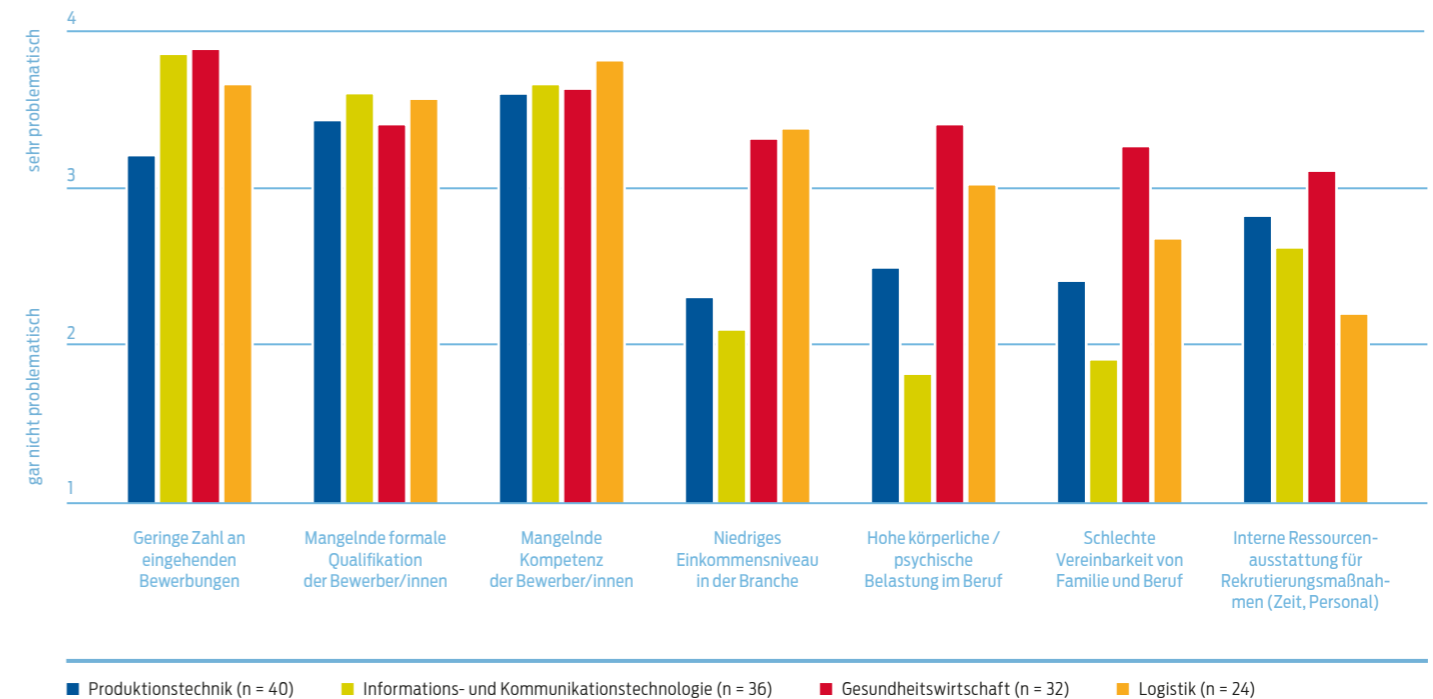


Abb. 5: Probleme bei der Gewinnung von Personal



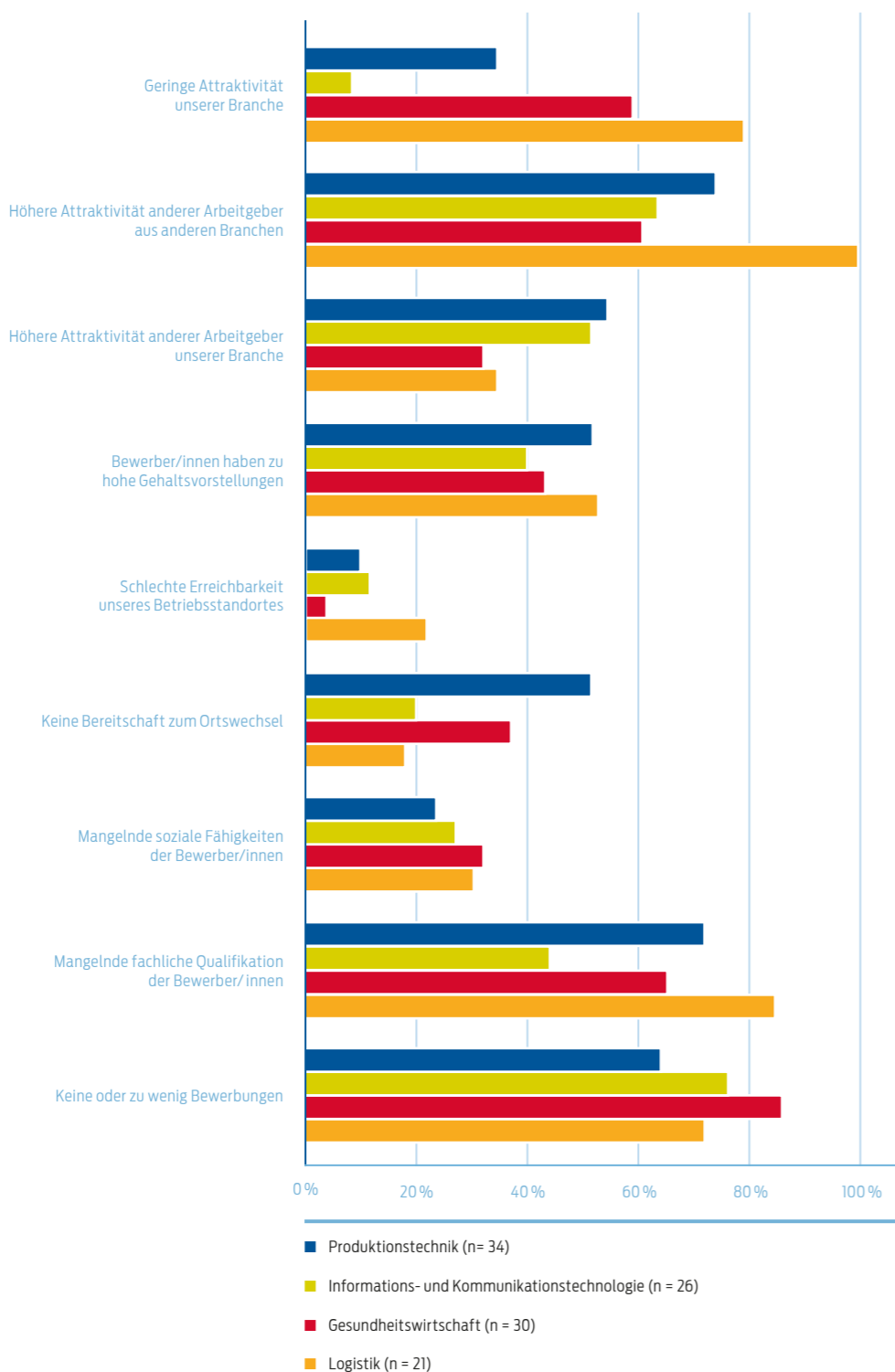
FACHARBEITERINNEN UND FACHARBEITER BESONDERS GEFRAGT

Welche Erwerbsgruppen werden besonders gesucht? Auch hier geben die Ergebnisse der Befragung eine eindeutige Antwort:

Die vergleichsweise höchste Priorität genießen Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Von den antwortenden Unternehmen wird der Bedarf hier mit Abstand als am höchsten eingeschätzt. Deutlich geringer fällt der Bedarf an Hochschulabsolventinnen und -absolventen und An- und Ungelernten aus. Folglich erwarten Unternehmen bei der Stellenbesetzung mit Facharbeiterinnen und Facharbeiter die größten Schwierigkeiten, während diese Einschätzung bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen und An- und Ungelernten niedriger ausfällt. Es wird deutlich, auf welche Erwerbsgruppen der Fachkräfteengpass sich besonders konzentriert.

Betrachtet man die Antworten der einzelnen Branchen genauer, liegt die Priorität der Stellenbesetzung nur im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie auf der künftigen Gewinnung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. In der Logistik werden Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen hingegen vergleichsweise seltener eingestellt, da hier vor allem Facharbeiterinnen und Facharbeiter, aber auch An- und Ungelernte gesucht werden.

Abb. 6: Probleme bei der Stellenbesetzung mit Fachkräften



STELLENBESETZUNG WIRD ZUNEHMEND SCHWIERIGER

Wie in den Vorjahren wurden die teilnehmenden Unternehmen auch zu den Ursachen von Stellenbesetzungsproblemen befragt. Neben der geringen Zahl an eingehenden Bewerbungen, die in fast allen Branchen als annähernd gleich problematisch bewertet wird, stellen mangelnde formale Qualifikationen und mangelnde Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber wesentliche Herausforderungen bei der Gewinnung von Arbeitskräften über alle Branchen hinweg dar.

Das niedrige Einkommensniveau wird nur in der Logistik- sowie der Gesundheitsbranche als relevantes Problem bewertet, ebenso die körperliche und psychische Belastung. Die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird am häufigsten von den Unternehmen der Gesundheitsbranche als Problem gesehen, gefolgt von denen der Logistikbranche.

Im Vergleich zu 2016 hat sich bei den drei erstgenannten Kategorien (geringe Zahl eingehender Bewerbungen, mangelnde formale Qualifikation, mangelnde Kompetenz) eine deutliche Verschlechterung um eine halbe bis eine Note ergeben. Das niedrige Einkommensniveau wurde 2016 von Unternehmen der Gesundheitswirtschaft noch als geringes Problem (ca. 2,1) angesehen, während dieses mit einer Bewertung von ca. 3,3 im aktuellen Monitoring deutlich problematischer ausfällt. Unterschiedlich fällt auch die Bewertung bei den internen Ressourcen für Rekrutierungsmaßnahmen aus. Während alle Unternehmen diese Ressourcen 2016 mit 2,0 als unproblematisch bewerteten, scheint dies aktuell ein zunehmend wichtigeres Problem bei der Stellenbesetzung zu sein. Besonders Unternehmen der Gesundheitswirtschaft (3,1) und Produktionstechnik (2,8) nehmen fehlende Ressourcen für Rekrutierungsmaßnahmen als relevantes Problem bei der Stellenbesetzung wahr. Zudem wurden die Schwierigkeiten der Stellenbesetzung in den Leitbranchen nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen differenziert, wobei sich auffällige Unterschiede in den einzelnen Kategorien ergaben (vgl. Abb. 6).

DIE SCHLECHTE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF WIRD AM HÄUFIGSTEN VON DEN UNTERNEHMEN DER GESUNDHEITSBRANCHE ALS PROBLEM GESEHEN, GEFOLGT VON DENEN DER LOGISTIKBRANCHE.

UNTERSCHIEDLICHE PROBLEMLAGEN IN DEN EINZELNEN BRANCHEN

Von einer Mehrzahl der Betriebe der Logistikbranche (78 %) und der Gesundheitswirtschaft (59 %) wird als Hinderungsgrund für Einstellungen die geringe Attraktivität der Branche genannt. Die höhere Attraktivität anderer Branchen findet in allen befragten Leitbranchen Zustimmungswerte von zum Teil deutlich über 60 %. In der Logistikbranche gehen alle befragten Unternehmen von einer höheren Attraktivität anderer Arbeitgeber aus anderen Branchen aus und identifizieren dies als Stellenbesetzungsproblem. Die höhere Attraktivität von Arbeitgebern der gleichen Branche wird insbesondere von der Produktionstechnik (56 %) und der Informations- und Kommunikationstechnologie (52 %) als relevantes Einstellungshindernis genannt. Über alle Branchen hinweg klagen Unternehmen über keine oder zu wenige Bewerbungen und die mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber/innen. In der Informations- und Kommunikationstechnologie allerdings liegt der Wert der Unternehmen, die diese Aussage teilen, mit 44 % deutlich unter den Werten der anderen Leitbranchen.

Weitere Problemlagen erhalten im Durchschnitt viel niedrigere Zustimmungswerte, wobei hier zum Teil wesentliche Unterschiede in den Leitbranchen bestehen. So wird beispielsweise die Bereitschaft zum Ortswechsel bei der Informations- und Kommunikationstechnologie und der Logistik mit Werten um 20 % als geringes Problem eingeschätzt, während dies bei 52 % der Unternehmen

der Produktionstechnik ein relevantes Problem darstellt. Die schlechte Erreichbarkeit spielt bei den meisten Leitbranchen eine geringe Rolle, außer bei der Logistik, wo dies immerhin über 20 % der Unternehmen als relevantes Problem einstufen. Hier könnte ein Grund darin liegen, dass die oft großflächigen Logistikbetriebe häufig auf der „grünen Wiese“ direkt an den autobahnnahe Gewerbestandorten angesiedelt sind, die schlecht an den ÖPNV oder an Wohnstandorte angebunden sind.

Die höhere Attraktivität von Arbeitgebern anderer Branchen wird mit knapp 80 % als Problem benannt, besonders von den Unternehmen der Logistikbranche, gefolgt von der Informations- und Kommunikationstechnologie (67 %), der Produktionstechnik (64 %) und mit großem Abstand von der Gesundheitswirtschaft (47 %). Die Logistiker sehen zudem die geringere Attraktivität der eigenen Branche als Problem (Zustimmung 67 %), gefolgt von der Gesundheitswirtschaft (29 %) und der Produktionstechnik (26 %). Für Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie sind die Attraktivität von anderen Arbeitgebern der Branche (63 %), zu hohe Gehaltsvorstellungen (59 %) und die mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber/innen (32 %) vergleichsweise bedeutend. Hinsichtlich der Bereitschaft zum Ortswechsel fällt die Zustimmung bei den Logistikunternehmen am höchsten aus.

BEI DER BEREITSCHAFT ZUM ORTSWECHSEL FÄLLT DIE ZUSTIMMUNG BEI DEN LOGISTIKUNTERNEHMEN AM HÖCHSTEN AUS.

Abb. 7: Stellenbesetzungsprobleme bei Akademiker/innen

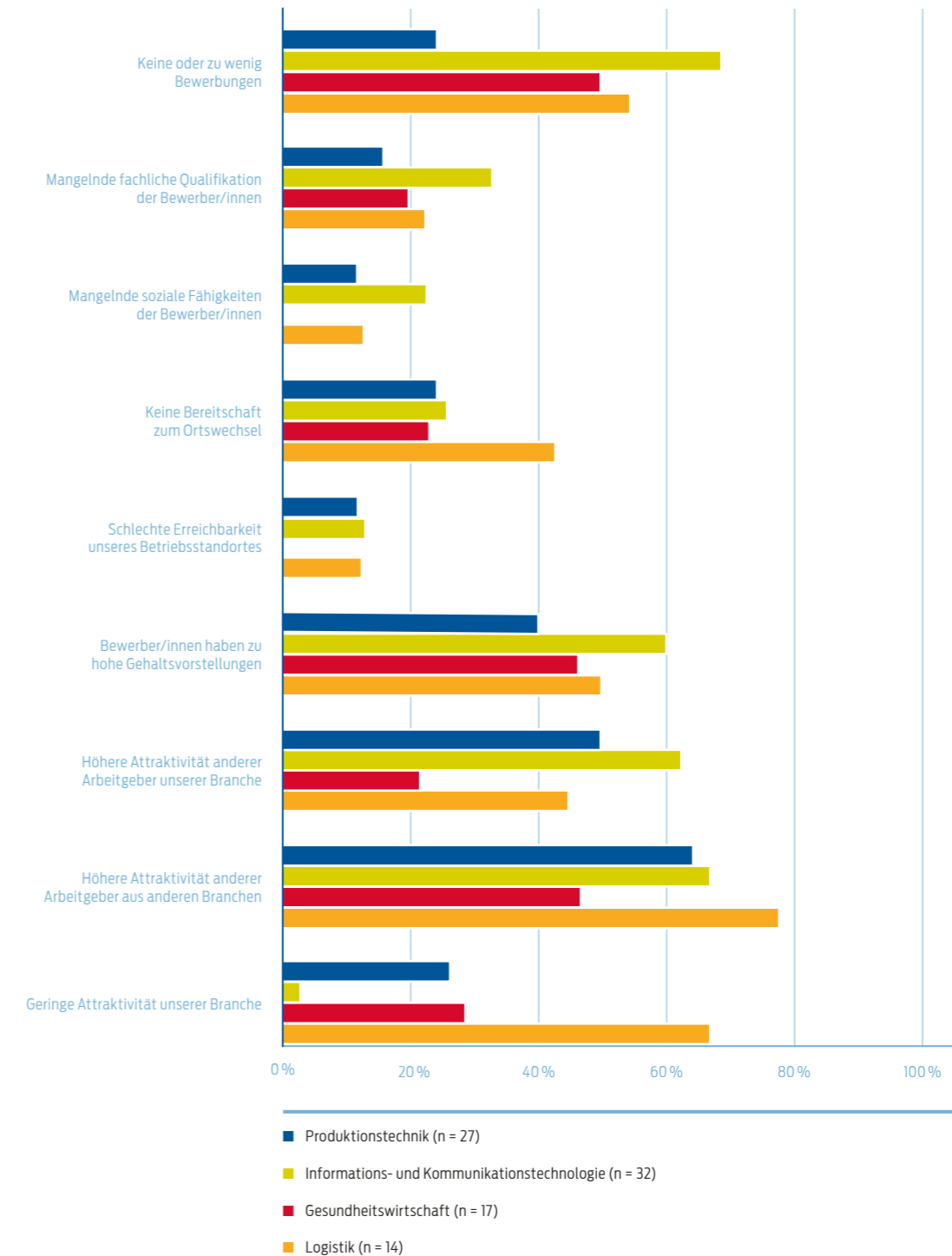
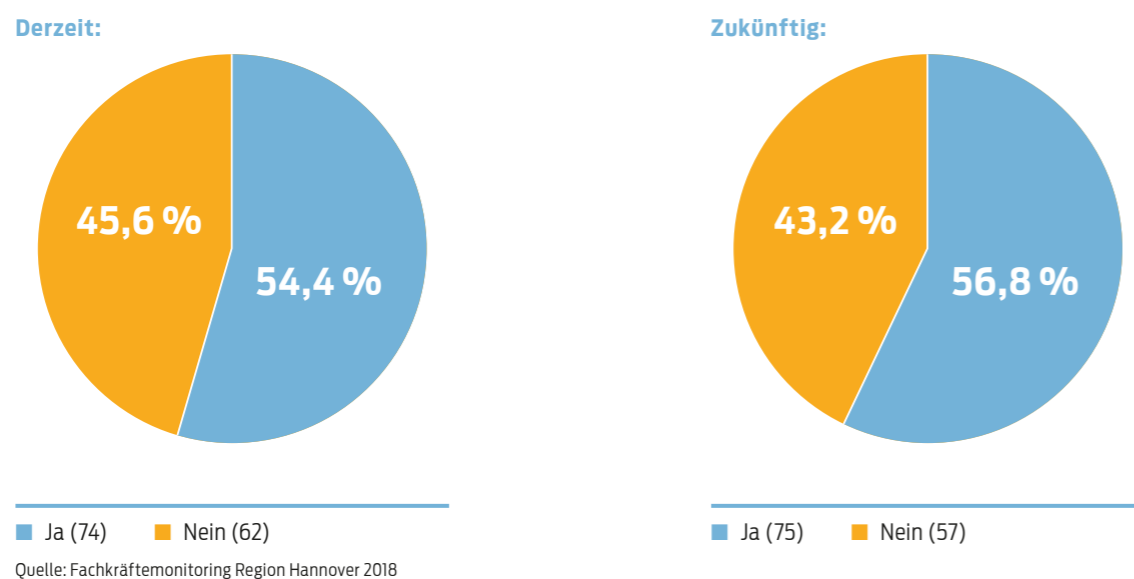


Abb. 8: Anteil der befragten Unternehmen, die ausbilden

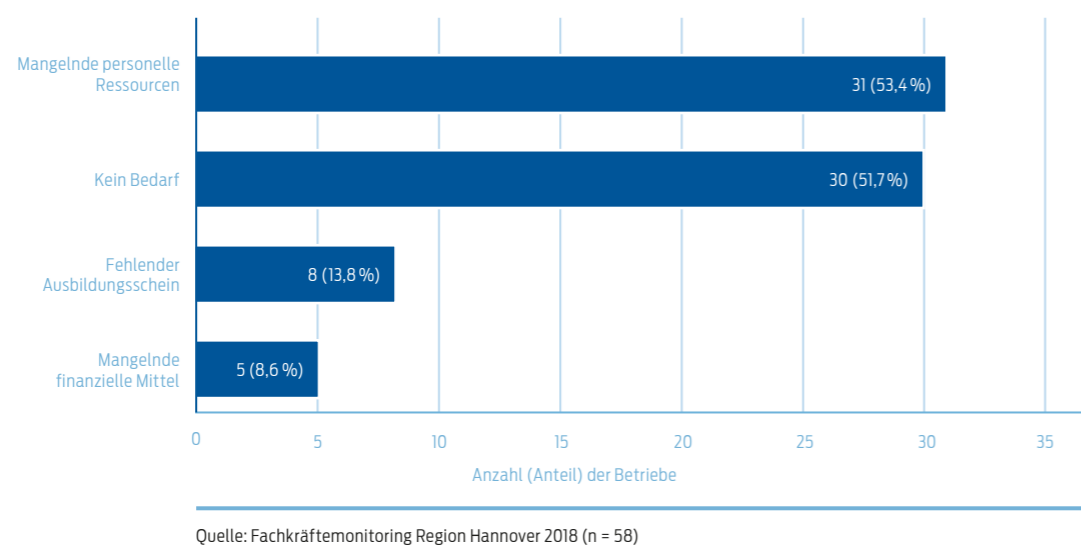


BETRIEBLICHE AUSBILDUNG NIMMT ZU, WIRD ABER NOCH ZU WENIG GENUTZT

Ein erfolgversprechender Ansatz zur Lösung der geschilderten Probleme bei der Fachkräftegewinnung könnte in der Ausbildung liegen. 54,4 % der Unternehmen beschäftigen Auszubildende. Zukünftig wollen dies 56,8 % der Unternehmen tun. Da der Anteil der bereits jetzt als auch zukünftig nicht ausbildenden Betriebe nicht unerheblich ist, stellt sich die Frage nach den Gründen (vgl. Abb. 9).

Von den derzeit nicht ausbildenden Betrieben geben 53,4 % an, aufgrund personeller Engpässe nicht auszubilden, 51,7 % sehen keinen Bedarf. Andere Gründe (fehlender Ausbildungsschein, mangelnde finanzielle Mittel) spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle. Obwohl das Betroffensein vom Fachkräftemangel allgemein als sehr hoch eingeschätzt wird, geht dennoch annähernd die Hälfte der Unternehmen weiterhin davon aus, ihren Bedarf nicht über die betriebliche Ausbildung, sondern über den freien Arbeitsmarkt decken zu können.

Abb. 9: Gründe, warum die befragten Unternehmen derzeit nicht ausbilden



53,4 %

der nicht nicht ausbildenden Unternehmen geben als Hauptgrund an, dass sie dies aufgrund personeller Engpässe nicht tun.

51,7 %
sehen keinen Bedarf.

DIE BEFRAGTEN BETRIEBE ERGREIFEN VERSCHIEDENE MASSNAHMEN, UM FACHKRÄFTE ZU BINDEN UND SICH ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER ZU POSITIONIEREN.

BETRIEBE ERGREIFEN MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTEBINDUNG

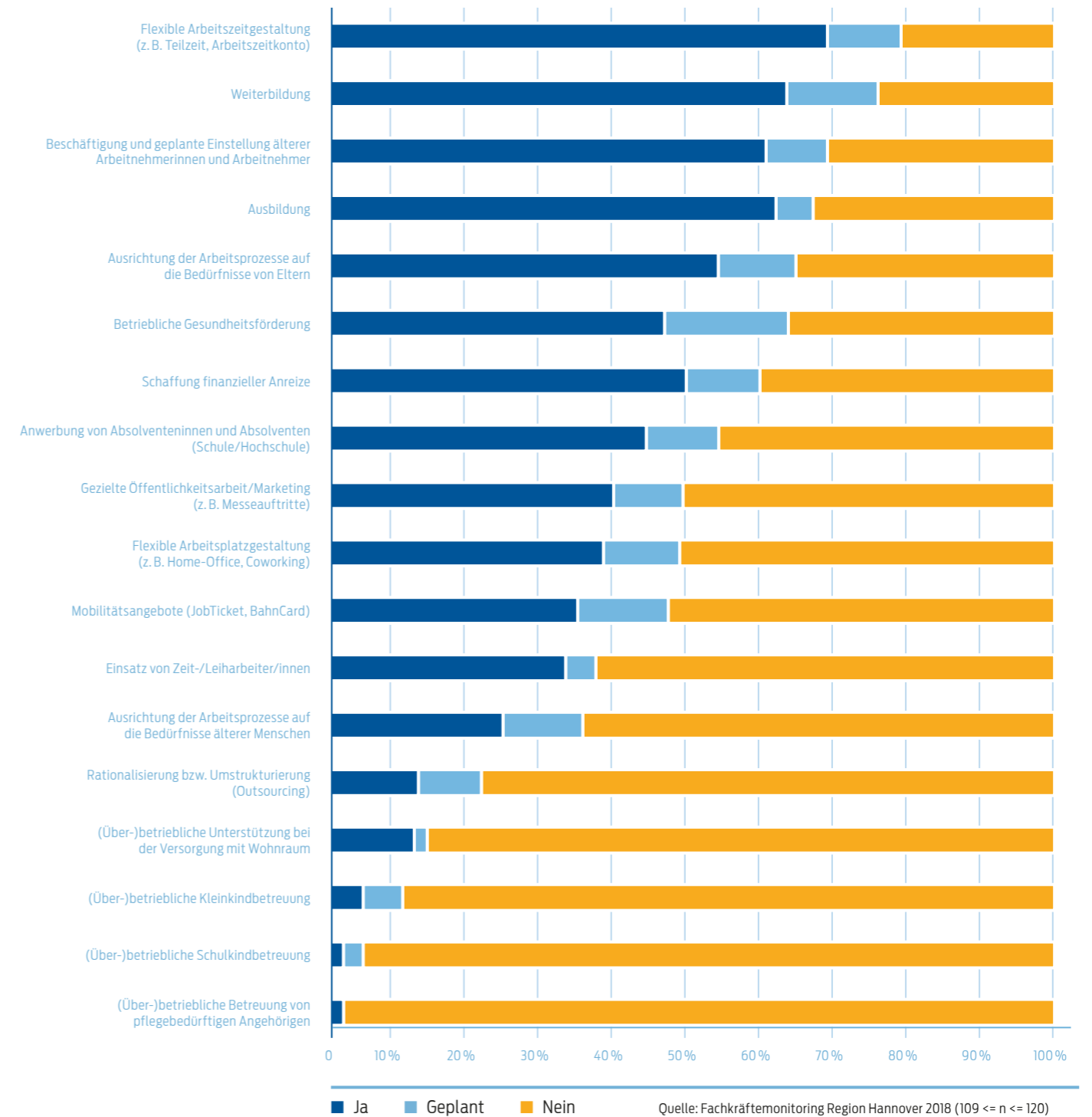
Die befragten Betriebe ergreifen verschiedene Maßnahmen, um Fachkräfte zu binden und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Weit verbreitet ist die flexible Arbeitszeitgestaltung, die 79 % der befragten Unternehmen bereits einsetzen oder planen, gefolgt von Weiterbildung mit 75 % (vgl. Abb. 10). Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Ausbildung werden von knapp 69 bzw. 67 % bereits angewendet oder sind geplant. Die Ausrichtung der Arbeitsprozesse auf die Bedürfnisse von Eltern planen 64 % der Betriebe oder setzen sie bereits um, betriebliche Gesundheitsförderung 63 %. Weitere Maßnahmen sind die Schaffung finanzieller Anreize, die Anwerbung von Absolventinnen und Absolventen, die gezielte Öffentlichkeitsarbeit, flexible Arbeitsplatzgestaltung, Mobilitätsangebote, der Einsatz von Zeit- bzw. Leiharbeitskräften und die Ausrichtung auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Viele Maßnahmen sind sinnvollerweise im Verbund mit anderen Unternehmen anzugehen. Hier bieten sich Handlungsansätze für Angebote der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung.

Gut 20 % der befragten Unternehmen reagieren mit Rationalisierung bzw. Umstrukturierung – oder planen Entsprechendes. Dies zeigt, wie der Fachkräftemangel zunehmend in die Ausrichtung und die Strategien der Unternehmen hineinwirkt. Einige innovativere Maßnahmen wie die (über-)betriebliche Unterstützung bei der Versorgung mit Wohnraum, die (über-)betriebliche Kleinkind- als auch Schulkindbetreuung und die (über-)betriebliche Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen werden wenig genutzt und weisen noch Potenzial auf.

20,8% 
 der Unternehmen reagieren mit **Rationalisierung bzw. Umstrukturierung**

Abb. 10: Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

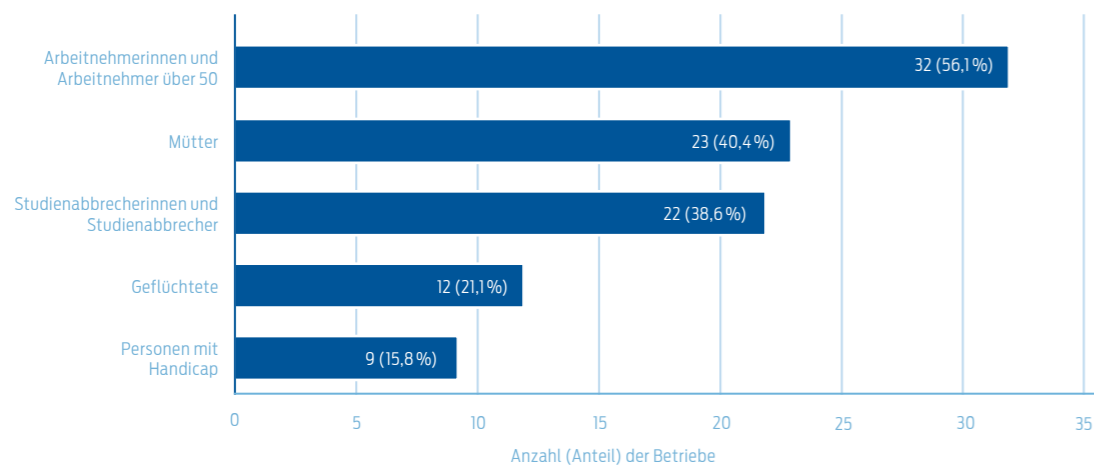


CHANCEN BEI DER AKTIVIERUNG VON PERSONEN MIT HANDICAP UND VON GEFLÜCHTETEN

Unternehmen sind somit gefordert, die Erwerbspersonengruppen, die bisher eher nicht im Zentrum der Beschäftigungsstrategien vieler Unternehmen standen, für ihren Betrieb und damit den regionalen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Dazu wurde gezielt nach der Aktivierung von solchen zusätzlichen Erwerbspersonengruppen gefragt (vgl. Abb. 11). Von den 57 antwortenden Unternehmen geben mehr als die Hälfte an, spezielle Strategien zur Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials der über 50-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verfolgen.

40 % haben Strategien zur besseren Ausschöpfung des Potenzials an Müttern, gefolgt von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern (38,6 %). Mit Abstand folgen Strategien für Geflüchtete (21,1 %) und Personen mit Handicap (15,8 %). Diese Zahlen machen deutlich, dass Unternehmen, die nach eigener Aussage vom Fachkräftemangel betroffen sind, bereits stärker als in den Vorjahren aktiv bestimmte Erwerbspersonengruppen ansprechen.

Abb. 11: Aktivierung von Erwerbspersonengruppen



Quelle: Fachkräftemonitoring Region Hannover 2018 (n = 57)

ÜBER 50 % DER UNTERNEHMEN VERFOLGEN STRATEGIEN, UM ÄLTERE ARBEITNEHMER ZU AKTIVIEREN.

FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Das aktuelle Fachkräftemonitoring der Region Hannover zeigt, dass der Fachkräftemangel in der Mehrzahl der befragten Unternehmen spürbar ist und ihre Entwicklungsspielräume in zunehmendem Maße beeinflusst. Die Unternehmen sind gefordert, ebenso konventionelle wie innovative Maßnahmen der Fachkräftesicherung und -gewinnung umzusetzen. Dafür ergeben sich auf Basis dieser Befragung zahlreiche Ansatzpunkte, etwa die Einbeziehung zusätzlicher Erwerbspersonengruppen in die Personalgewinnungsstrategien der Unternehmen.

Die Zusammenschau von Standortbewertung und Entwicklungsplänen der Betriebe zeigt, dass die Fachkräftesicherung ein vordringliches Thema für die Entwicklung der Wirtschaftsregion bleibt. In Zusammenarbeit der relevanten Institutionen wie Jobcenter, Kammern, Gewerkschaften, Bildungsträger und der Beschäftigungsförderung gilt es, die bestehenden Maßnahmen effizient umzusetzen und neue Beratungs- und Bildungsangebote entsprechend den Bedarfslagen der Unternehmen zu entwickeln.

Konkrete Handlungsfelder sind auf Grundlage dieser Erhebung insbesondere:

- › Der Ausbau des Betreuungsangebotes für Kleinkinder, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern
- › Branchenspezifische Beratungsangebote, um weitere Erwerbspersonengruppen anzusprechen, etwa spezialisierte Weiterbildungsangebote wie Umschulungen für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher
- › Beratung von Unternehmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
- › Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wie betriebliche Gesundheitsvorsorge, Mobilitätsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle etc.
- › Detaillierte Erhebung des Kooperationspotenzials für überbetriebliche Maßnahmen. Die insgesamt dennoch guten Gesamteinschätzungen der Unternehmen zeigen aber auch, dass die Region Hannover über günstige Voraussetzungen verfügt, um trotz der ausgewiesenen Engpässe im Wettbewerb der Regionen zu bestehen.

DIE UNTERNEHMEN SIND GEFORDERT, EBENSO KONVENTIONELLE WIE INNOVATIVE MASSNAHMEN DER FACHKRÄFTESICHERUNG UND -GEWINNUNG UMZUSETZEN.

AKTUELLE PROJEKTE DER WIRTSCHAFTS- UND BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

› **Ausbildungsportal Azubi21 (www.azubi21.de)**

Neue Berufe, neue Berufsbezeichnungen, Datenpflege für unterschiedlichste Plattformen verschiedener Branchen, Kammern, Institutionen und Regionen – die passende Besetzung freier Ausbildungsstellen erfordert viel Zeit. Gemeinsam mit den Kommunen hat die Wirtschaftsförderung der Region Hannover die regionale Internetplattform www.azubi21.de entwickelt. Alle Angebote aus den Bereichen betriebliche Ausbildung, duales Studium oder Praktikum sind auf der Seite übersichtlich angeordnet. Die Nutzung der kammerübergreifenden Plattform ist für die Jugendlichen und auch für Unternehmen und Institutionen kostenlos.

› **Projekt Umsteigen statt Aussteigen**

Rund 30 % der Studierenden zweifeln daran, dass sie ihr derzeitiges Studium erfolgreich abschließen werden. Für fast 30 % von ihnen ist eine Ausbildung im dualen System eine mögliche Alternative und für viele Unternehmen ist es eine große Chance, den eigenen Fachkräftebedarf so zumindest mittelfristig zu decken. Es gibt vielfältige Karrierechancen und anspruchsvolle Berufe: Die duale Berufsausbildung bietet auch für leistungsstarke junge Erwachsene attraktive Möglichkeiten. Das große Potenzial der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher soll mit zielgruppenorientierten und vernetzten Beratungsangeboten – insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen – erschlossen werden.

› **Projekt Back2Job – Ingenieurinnen gesucht**

MINT-Berufe gelten gemein als Männerdomäne. Um möglichen Fachkräfteengpässen in diesem Bereich zu begegnen, sollen jedoch auch mehr Frauen für diese Berufe gewonnen werden. In Kooperation mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft als Projektträger werden dafür arbeits- bzw. erwerbslose Akademikerinnen aus dem MINT-Bereich nach- und weiterqualifiziert.

› **Projekt MIWEB**

Arbeitswelt 4.0 – mit diesem Wandel verändert sich auch die Arbeitswelt der Beschäftigten. Routinearbeiten und manuelle Tätigkeiten werden weiter minimiert bzw. auf Maschinen, Roboter und Computer übertragen. Dafür steigt der Bedarf an Koordination und Steuerung von Arbeitsprozessen. Um die dadurch entstehenden Aufgaben effizient zu lösen, benötigen Unternehmen qualifizierte Fachkräfte. Neben dem grundsätzlichen Know-how ist vor allem auch der professionelle Umgang mit den neuen Technologien erforderlich. In Kooperation mit der LUH und KMU sollen entsprechende Qualifizierungsmodule entwickelt werden.

Im Fokus stehen die Berufsgruppen Ingenieurinnen und Ingenieur, Meisterinnen und Meister und Technikerinnen und Techniker. Hierfür wird eine mehrstufige, dialogbasierte Methodik erarbeitet und erprobt, die es Unternehmen – insbesondere auch kleinen und mittelständischen Unternehmen ohne eigene Fortbildungsabteilung – ermöglicht, aufwandsarm eine valide Einschätzung der individuellen Kompetenzbedarfe zu erhalten.

› **Projekt Flexibel führen – Zukunft gestalten**

„Flexibel führen – Zukunft gestalten.“ ist ein Cross-Mentoring-Programm, mit dem Fach- und Führungskräfte in der Familienphase begleitet werden mit dem Ziel, ihre Potenziale im Unternehmen weiterhin zu binden und zu entwickeln. Ihnen werden Mentorinnen und Mentoren aus einem anderen teilnehmenden Unternehmen an die Seite gestellt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Mentoring-Programms erhalten auf diese Weise auch wertvolle Einblicke in andere Unternehmenskulturen und können so einen Blick „über den Tellerrand“ werfen.

Das Mentoring-Programm ist eingebettet in einen strategischen Beratungsprozess, in dem die Unternehmen bei der Entwicklung von neuen, zukunftsweisenden Instrumenten im Personalmanagement und von Modellen der Arbeitsorganisation begleitet werden.

› **Projekt IT macht Schule**

Das Projekt „IT macht Schule“ will dazu beitragen, dass Schüler und besonders auch Schülerinnen bereits in der wichtigen Phase der Berufsorientierung für den IT-Bereich begeistert werden. Es fokussiert Berufsfelder der Informations- und Kommunikationstechnologie und bietet inhaltlich sowie systematisch klar strukturierte und organisierte Schulpraktika und gewährleistet deren zielführende Vermittlung und erfolgreiche Durchführung. Hierzu werden gemeinsam mit Unternehmen der IT-Branche Curricula, Aufgaben, Praktikumsinhalte und Leitfäden für alle IT-Berufe im Bereich Sek. I und Sek. II entwickelt.

Zentrales Instrument des Projektes wird der Aufbau und Betrieb einer Online-Kommunikationsplattform sein. Bei der Durchführung der Praktika geht es nicht primär um die Vermittlung und Umsetzung des schulischen Pflichtpraktikums, sondern um die Entwicklung unternehmensbezogener Praxisinhalte im schulischen Praktikum, die die schnelle Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung und die Bedarfe der Unternehmen im Sinne einer Qualitätsverbesserung von Praktika berücksichtigt. Die Durchführung der Praktika im Projekt dient vorrangig dazu, die entwickelten Praktikumsmodelle hinsichtlich ihrer Tauglichkeit und Umsetzung in den Schulen pilotartig zu testen und zu evaluieren.

› **Projekt „Handwerk mit FIF“**

Ziel des Projektes der Handwerkskammer Hannover ist es, gleiche Verbleib- und Aufstiegschancen von Handwerkerinnen und unternehmerisch tätigen Frauen im Handwerk zu erreichen. Durch die gezielte Förderung von Frauen sollen diese in der Rolle der Inhaberin, Betriebsleiterin oder Fachkraft/Führungskraft im Handwerk gestärkt, Rollenmuster und Vorbehalte schneller abgebaut sowie praxisnahe und erprobte Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem in kleineren Betrieben etabliert werden. Langfristig sollen somit nicht nur der Verbleib im Betrieb und die Aufstiegschancen von Frauen verbessert werden, auch Zugang zum Handwerk mit entsprechenden Perspektiven, Vorbildern und Rahmenbedingungen soll erleichtert werden.



Region Hannover

REGION HANNOVER Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

Haus der Wirtschaftsförderung
Vahrenwalder Straße 7
30165 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 61623-236
Telefax: +49 (0) 511 61623-453

wirtschaftsfoerderung@region-hannover.de
www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de

Ansprechpartner:

Reinhard Biederbeck
Region Hannover
Team Beschäftigungsförderung
Telefon: +49 (0) 511 61623-434
reinhard.biederbeck@region-hannover.de

Dr. Claudius Schiller
Region Hannover
Team Wirtschaftsförderung
Telefon: +49 (0) 511 61623-354
dr.claudius.schiller@region-hannover.de

Mirco Biercamp
Region Hannover
Team Wirtschaftsförderung
Telefon: +49 (0) 511 61622-056
mirco.biercamp@region-hannover.de

Text und Redaktion: Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

Gestaltung: Kochstrasse™ – Agentur für Marken GmbH

Druck: Team Post und Medienservice Region Hannover

Stand: 7/2018

Eine Veröffentlichung im Rahmen der Fachkräfteallianz Hannover



www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de