

Projektskizze

zur 2. Förderrunde des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER - FÜR DIE ZUKUNFT AUSBILDEN

1. Rahmendaten

Arbeitstitel (Projekt)	REK Jobstarter (Ausbildungsplatzinitiative der Region Weserbergland im Bereich Erneuerbare Energien)
Antragsteller	Weserbergland AG
Kooperationspartner	Landkreis Hameln-Pyrmont, Landkreis Holzminden, Landkreis Nienburg, Landkreis Schaumburg, Kreishandwerkerschaft Holzminden, IHK Hannover - Geschäftsstelle Stadthagen, DEULA Nienburg, Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Landvolkverband Weserbergland, Fachberater der Landesschulbehörde, Arbeitskreise Schule-Wirtschaft der vier o.g. Landkreise
Verantwortliche Person(en)	Dr. Carsten Bartsch
Telefon	05151-585-1001
E-Mail	c.bartsch@weserberglandag.de
Datum/Version	04.09.2006
Anmerkungen	<p>Die Weserbergland AG wurde 2004 gemeinsam von Wirtschaft und Verwaltung der Region gegründet und bildet die gemeinsame regionale Plattform für die Wirtschaftsförderung. Aufgrund ihrer besonderen Nähe zur Wirtschaft erfolgt die Antragstellung und das spätere Projektmanagement über die Weserbergland AG, stellvertretend für die vier beteiligten Landkreise Hameln-Pyrmont, Holzminden, Nienburg und Schaumburg.</p> <p>Die Geschäftsstelle der Regionalen Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland befindet sich beim Landkreis Hameln-Pyrmont. Ansprechpartner ist Herr Manz (Tel.: 05151/903-9300).</p> <p>Ein weiterer Kooperationspartner ist die DEULA Nienburg (Dt. Lehranstalt für Agrartechnik), die über einen <u>Weiterleitungsvertrag</u> für den Baustein Verbundausbildung zuständig sein wird.</p>

2. Projektbegründung

Projektausrichtung	<p>"REK Jobstarter" zielt auf die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze und die Verbesserung der Ausbildungsstrukturen in der "Energieresion Weserbergland" ab. Das Projekt ist ausgerichtet auf den Themenschwerpunkt "Entwicklung von Strategien und Modellen zur Einführung und Verstärkung von betrieblicher Ausbildung in Unternehmen" im Bereich der erneuerbaren Energien. Bei Betrieben der erneuerbaren Energien handelt es sich um eine Wachstumsbranche mit hohem Beschäftigungspotenzial, die in der aktuellen Förderrichtlinie explizit als thematischer Schwerpunkt des Jobstarter-Programms benannt ist.</p> <p>Die erneuerbaren Energien sind eine Zukunftsbranche, in der in den letzten</p>
--------------------	---

Jahren eine beträchtliche Zahl von Arbeitsplätzen entstanden ist und in der darüber hinaus große Arbeitsplatzpotenziale liegen.

Nach Berechnungen des Jahrbuches "Erneuerbare Energien" sind in dieser Branche (Wind, Wasser, Biomasse, Solarthermie, Photovoltaik, Biomasse, Wärmepumpen) bereits heute rund 80.000 bis 130.000 Menschen beschäftigt.

Darüber hinaus bestehen hervorragende Perspektiven: Bis zum Jahr 2020 werden voraussichtlich 500.000 Menschen im Bereich der Erneuerbaren Energien arbeiten.¹

Deutschlandweit erreichte die Branche 2004 einen Umsatz von 11,5 Mrd. Euro. Davon wurden 6,5 Mrd. Euro in neue Anlagen zur Erzeugung von Strom, Wärme und Treibstoffen investiert.

Während sich der Windsektor mittlerweile eher verhalten entwickelt, ist die Solarbranche aufgrund der in 2004 gestiegenen Vergütungssätze je Kilowattstunde deutlich im Aufschwung. Auch und besonders die Bioenergien weisen ein ganz außerordentliches Wachstumspotenzial auf.

Deutsche Unternehmen haben sich weltweit eine technologische Spitzenposition erarbeitet. Gerade für **ländliche und strukturschwache Regionen** eröffnen erneuerbare Energien angesichts vielfältiger Standortvorteile große Potenziale. Viele Betriebe im Bereich der erneuerbaren Energien sind denn auch in ländlichen Regionen angesiedelt, die ansonsten aufgrund ihrer räumlichen und sozioökonomischen Struktur von der allgemeinen Entwicklung tendenziell abgekoppelt sind.

Die geplante Ausbildungsinitiative ist in eine regionale Gesamtstrategie unter dem Titel "**Energieregion Weserbergland**" eingebettet. Im Rahmen eines integrierten Ansatzes ist ein zentrales strategisches Ziel, die Ausbildungsstruktur in der Region nachhaltig zu verbessern und zusätzliche Ausbildungsplätze im Bereich der erneuerbaren Energien zu schaffen und mit den Betrieben dadurch mittel- bis langfristig ein qualifiziertes Fachkräftepotential zu entwickeln.

Am 23. Januar 2006 fand ein vorbereitender **Workshop zum Thema "Energieregion Weserbergland"** statt, an dem über 100 regionale Schlüsselakteure teilgenommen haben. Dabei wurde u.a. der Bedarf für eine regionale Ausbildungsinitiative im Bereich der erneuerbaren Energien nachhaltig unterstrichen (vgl. „Letters of Interest“, Anlage 2).

Das Projekt wurde bereits im Rahmen der letzten Jobstarter-Antragsrunde eingereicht, allerdings leider nicht bewilligt. Da die grundlegende Zielsetzung unverändert geblieben ist, sind die "Letters of Interest" des letzten Antrags noch einmal beigefügt. Darüber hinaus wurde allerdings noch weitere Unterstützungsschreiben eingeholt (vgl. Anlage 3).

Auf einer Regionalkonferenz am 04. September 2006 mit insgesamt ca. 350 Teilnehmern wurde dieser Bedarf noch einmal nachdrücklich bestätigt. Alleine ca. 80 regionale Schlüsselakteure nahmen an einem thematischen Workshop zum Thema Energie teil. Ein Thema dieses Workshops bestand in den Möglichkeiten der Erschließung von qualifiziertem Fachkräftepersonals durch Ausbildung.

Dieser breite regionale Rückhalt und die inhaltliche Einbindung in regionale Strukturen und Aktivitäten gewährleisten den nachhaltigen Erfolg des Projektes.

Für die geplante Entwicklung der Energieregion Weserbergland sind gut

¹ www.unendlich-viel-energie.de, Essener Deklaration

	<p>ausgebildete und motivierte Fachkräfte ein strategischer Erfolgsfaktor; der bisherige Mangel an qualifiziertem Personal gilt als eines der wesentlichen Innovations- und Wachstumshemmnisse. Angesichts der regionalen Strukturschwäche sind die benötigten Qualifikationen in vielen Bereichen erneuerbarer Energien auf dem regionalen Arbeitsmarkt bisher allerdings kaum akquirierbar. Es bleibt den Unternehmen der Region demnach nur die Möglichkeit, durch entsprechend gestaltete eigene Ausbildungsaktivitäten über die Herausbildung wesentlicher beruflicher Orientierungen bei den Nachwuchskräften die notwendigen Grundlagen zur Förderung von Kreativität und Eigeninitiative zu legen.²</p> <p>Trotz erheblicher Wachstumspotenziale ist die Ausbildungsbereitschaft in vielen Betrieben aus dem Bereich der erneuerbaren Energien bisher aber unerwartet schwach ausgeprägt. Gründe dafür liegen darin, dass in manchen Betrieben die Wirtschaftlichkeitsschwelle noch nicht erreicht ist. Außerdem handelt es sich vielfach um relativ kleine (landwirtschaftliche) Betriebe, die bisher ohnehin kaum ausbilden oder die erforderliche Ausbildungsqualität allein nicht gewährleisten können. Das gilt auch überregional. In der aktuellen öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion wird derzeit vielfach von der sog. "Boombremse Fachkräftemangel" in den Branchen der erneuerbaren Energie gesprochen. Hiermit sind sowohl hoch qualifizierte Ingenieure als auch Facharbeiter und damit dann auch Auszubildende gemeint.</p> <p>Damit hinkt diese schnell (ge)wachsen(d)e Branche mit dem Angebot an Ausbildungsstellen der allgemeinen Entwicklung hinterher. Erschwerend kommt hinzu, dass bisher erst relativ wenig differenzierte und entsprechend attraktive Ausbildungsgänge bestehen.</p> <p>Aufgrund der hohen öffentlichen Sensibilität bzgl. der Energieversorgung (Professionalität der Anbieter bzgl. des Anlagenbetriebs, Versorgungssicherheit, etc.) und u.a. aufgrund wachsender Betriebsgrößen gewinnt das Thema Ausbildung vermehrt an Bedeutung.³ Bei entsprechend zielgerichtetem Vorgehen sollten sich kurzfristig beträchtliche zusätzliche Ausbildungsplätze erschließen lassen und nach Aufbau entsprechender Strukturen ist auch mit einem dauerhaften Ausbildungsplatzwachstum in dieser regional bedeutenden Zukunftsbranche zu rechnen.</p>
<p>Förderbausteine</p>	<p>Bei dem geplanten Vorhaben handelt es sich um ein integriertes Projekt zur Förderung neuer Ausbildungsplätzen in Unternehmen der Wachstumsbranche "Erneuerbare Energien" (Schwerpunkte: Biomasse und Solarenergie) im Weserbergland.</p> <p>Ausgehend von einer bereits laufenden Branchenanalyse wird im Rahmen des hier vorgestellten Projektes REK Jobstarter ein Maßnahmenbündel aus folgenden vier Förderbausteinen eingesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FB 3: Ausbildungsplatzentwicklung • FB 4: Externes Ausbildungsmanagement / Begleitung der Ausbildung • FB 5: Initiierung und Organisation von Verbundausbildung • FB 7: Unternehmen in Schulen

² Behrendt, Dieter; Student, Thomas: Aus- und Weiterbildung in der Branche Erneuerbare Energien - Ein Handbuch - Schwerpunkt Niedersachsen. Dezember 2004. S.19ff

³ ebd. S.15

Die folgende Tabelle zeigt die geplante Kernaufteilung der Projektstellen auf die vier Förderbausteine. Hierbei handelt es sich um einen grundsätzlichen Rahmen, der je nach Projektverlauf ggf. bedarfsgerecht modifiziert werden müsste. Die Projektarbeit der beteiligten Mitarbeiter im Team wird so organisiert, dass jeder über die Tätigkeiten des anderen informiert ist. Hierdurch können etwaige Spitzen (z.B. durch Urlaub oder Krankheit) kompensiert werden.

Ferner ist die Projektarbeit innerhalb bestimmten Situationen auch mehreren Förderbausteinen zuzuordnen. Bspw. bestehen teilweise Überschneidungen zwischen der Ausbildungsplatzentwicklung und der Verbundausbildung (sofern Unternehmen angesprochen werden). Auch vor diesem Hintergrund ist die nachfolgende Tabelle als Rahmen zu verstehen.

Förderbausteine	Weserbergland AG			DEULA	Verteilung Projektstellen
	ProjektleiterIn (0,5 Stelle)	Projektsach- bearbeiterIn	Projekt- assistentIn	Projektsach- bearbeiterIn	
FB 3: Ausbildungsplatz- entwicklung	60% (von 0,5)	40%	30%		1
FB 4: Externes Ausbildungs- management	30% (von 0,5)	10%	30%		0,55
FB 5: Organisation Verbundausbildung				100%	1
FB 7: Unternehmen in Schulen		50% (0,5 Projektstelle gem. Richtlinie)			0,5
Administration	10% (von 0,5)		40%		0,45
	0,5 Stelle	1 Stelle	1 Stelle	1 Stelle	3,5

**Zielregion/
Ausgangslage/
soziokulturelle,
ökonomische, politische
Rahmenbedingungen**

Zielregion des Projektes ist das **Weserbergland**, eine Region im Südosten Niedersachsens, die ursprünglich durch drei Landkreise gebildet wurde. Dort schlossen sich Ende 1999 zunächst die **Landkreise Hameln-Pyrmont, Holzminden** und **Schaumburg** zur **Regionalen Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland** zusammen. Vor dem Hintergrund der erzielten Erfolge beteiligt sich seit 2005 auch der **Landkreis Nienburg (Weser)** an dieser Kooperation.

Das Weserbergland deckt weitestgehend den niedersächsischen **Arbeitsagenturbezirk Hameln** sowie (kleinere) Teile der Arbeitsagenturbezirke **Nienburg, Verden** und **Hildesheim** ab. In der nachfolgenden Karte sind die vier Landkreise mit den betroffenen Arbeitsagenturbezirken und ihre geographische Lage im Bundesland Niedersachsen dargestellt.

Die vier Landkreise umfassen zusammen eine Fläche von 3.563 km² mit einer Wohnbevölkerung von 531.397 Einwohnern (Stand: 31.12.2003). Die Bevölkerungsdichte liegt mit 149 Einwohnern pro km² im Vergleich zum deutschen Durchschnitt (231) relativ niedrig.⁴ Das Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen der vier Landkreise betrug 2002 insgesamt 10,6 Mrd. Euro; die Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen betrug 9,9 Mrd. Euro. Bei der Region handelt es sich insgesamt um einen vergleichsweise **strukturschwachen ländlichen Raum**.⁵

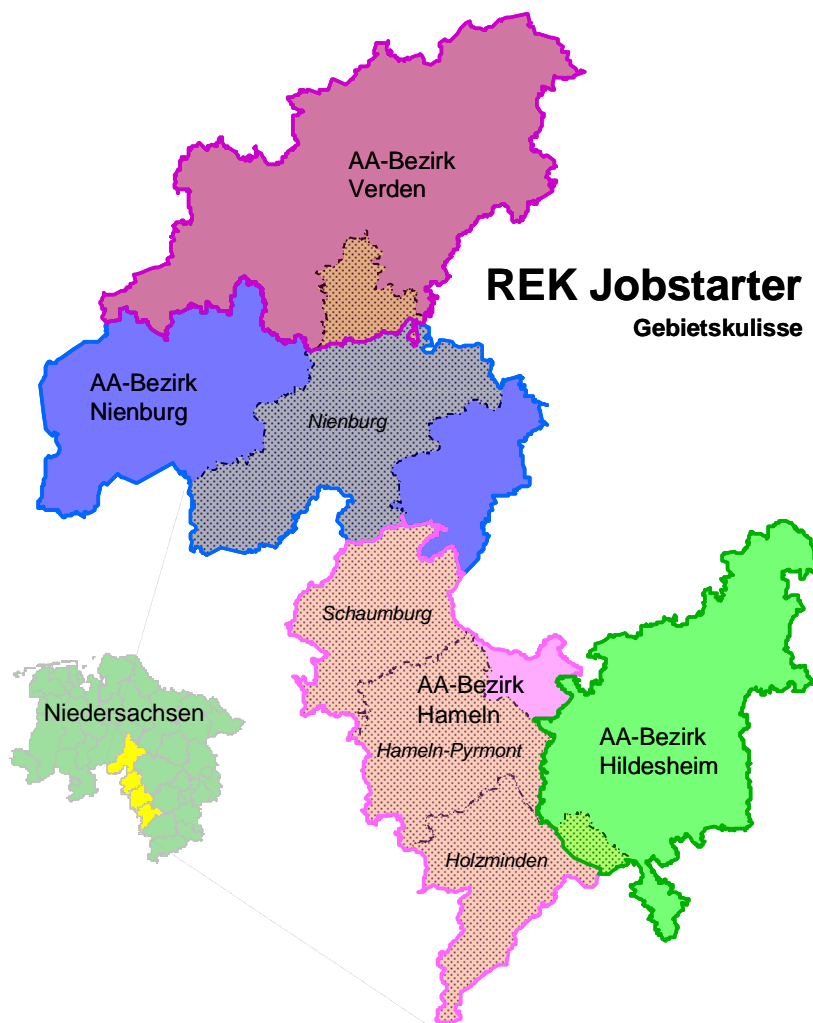
Im Handelsregister waren in den vier Landkreisen per 01.01.2005 insgesamt 4.906 Betriebe eingetragen. Daneben gab es zum gleichen Zeitpunkt 17.439 Betriebe, die nicht im Handelsregister eingetragen waren.

⁴ Quelle: www.hannover.ihk.de

⁵ ebd.

In der Vergangenheit sind traditionsreiche, namhafte Firmen aus dem Bereich der Altindustrien weg gebrochen. Insbesondere der Landkreis Holzminden hatte darunter zu leiden und weist in diesem Bereich strukturelle Schwächen auf. Ohne attraktive Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven besteht insbesondere bei jüngeren Menschen die Gefahr von Abwanderungen.

U.a. deshalb sucht die Region z.Z. systematisch nach neuen Entwicklungsperspektiven. Aufgrund gegebener naturräumlicher Potenziale liegen besondere Stärken vor allem in den Bereich Gesundheitswesen, Wellness und Tourismus, in den landwirtschaftsnahen Wirtschaftszweigen sowie im Handwerk.



Es besteht Konsens darüber, dass diese regionalen Potenziale gezielt genutzt und nicht durch eine zu intensive gewerblich/industrielle Entwicklung gefährdet werden dürfen. Der ökologisch orientierte Ansatz der erneuerbaren Energien wird durch die regionalen Akteure als entsprechend gut geeigneter Lösungsansatz verfolgt. Darüber hinaus bestehen in der Unternehmenschaft der Region bereits umfangreiche Kompetenzen sowie Anknüpfungspunkte in diesem Bereich: Die Unternehmensstatistik der IHK weist für das Themenfeld "**Energie**" in der Region über 1.000 Betriebe aus. Es ist somit eine entsprechende kritische Masse an Unternehmen und Einrichtungen vorhanden. Die Struktur der Betriebe ist allerdings relativ heterogen und weist ein noch sehr unterschiedliches Technologieniveau auf.

Projektbegründung (Bedarf)

Die **Ausbildungsplatzsituation** hat sich in der Region in den letzten Jahren **deutlich verschlechtert** und kann als **äußerst angespannt** bezeichnet werden. In der nachfolgenden Tabelle ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) der Ausbildungsplätze der betroffenen Arbeitsagenturbezirke dargestellt.

	ANR 2004 in %	ANR 2005 in %	Veränderung ANR 2005 zum Vorjahr in %
Hameln:	98,7	96,7	-2,0
Nienburg:	99,3	90,7	-8,6
Verden:	99	103,2	4,1
Hildesheim:	92,4	92,2	-0,1

Insbesondere in den Arbeitsagenturbezirke Hameln und Nienburg, die den Großteil der Region abdecken, hat sich die Ausbildungsplatzsituation drastisch verschlechtert. Die ANR lag 2005 in Hameln bei 96,7% und in Nienburg bei 90,7%. Dies entspricht Veränderungen von **-2%** und **-8,6%**. Diese Zahlen belegen, dass in der Region **wesentlicher Handlungsbedarf für zusätzliche Ausbildungsplätze** besteht.

An dieser Stelle ist außerdem zu bedenken, dass das verfügbare Zahlenmaterial die wirklichen Problemlagen auf dem Ausbildungsmarkt der Region nur eingeschränkt abbildet. Viele ausbildungswillige Jugendliche erscheinen nicht in der Statistik, da sie vor dem Hintergrund schlechter Chancen auf dem Ausbildungsmarkt an einem **Berufsvorbereitungsjahr** o.ä. teilnehmen. Die entsprechenden Schulklassen in der Region sind sehr stark frequentiert. Diese "Verlagerung" wird den Problemdruck für die Zukunft noch verschärfen.

Vor diesem Hintergrund dokumentiert die Angebots-Nachfrage-Relation nicht den Gesamtbedarf an Ausbildungsplätzen im Weserbergland. Das Potenzial Ausbildungswilliger ist wesentlich höher, erscheint allerdings nicht in der Statistik. Im Bereich der industriell-technischen und kaufmännischen Berufe wurden zum 31.12.2004 insgesamt lediglich 1.456 neue Ausbildungsverhältnisse geschlossen.⁶

In den kommenden Jahren ist außerdem damit zu rechnen, dass sich die Ausbildungsplatzsituation im Weserbergland aufgrund demographischer Veränderungen noch weiter verschlechtern wird. Nach einer **Prognose der Schulabgängerzahlen** für die Landkreise Hameln-Pyrmont und Schaumburg (für Holzminden und Nienburg liegen keine vergleichbaren Prognosen vor) ist in den kommenden Jahren mit einer stabilen Entwicklung der Haupt- und Realschulabsolventen in beiden Landkreisen zu rechnen. Ende des Schuljahres 2004/05 wird die Zahl bei 1.554 Schülern liegen; 2007/08 rechnet man mit 1.523 Abgängern. Betrachtet man die Gesamtzahl der Schulabgänger in den beiden Landkreisen, steigt diese Zahl laut Prognose um knapp 5% von 2.501 (2004/05) auf 2.618 Abgänger (2007/2008) an.⁷ Aus diesen Perspektiven lassen sich ein besonderer Druck und eine große regionale Verantwortung ableiten, worauf mit dem geplanten Vorhaben reagiert werden soll.

Berufsausbildung ist aus Sicht der Unternehmen die Schaffung eines Pools

⁶ Quelle: www.hannover.ihk.de .

⁷ Quelle: Landkreis Hameln-Pyrmont, Schulamt; Landkreis Schaumburg, Schulamt

	<p>an Mitarbeitern, der die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Mitarbeiter ersetzt; diese müssen nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass die im eigenen Unternehmen ausgebildeten Personen im Gegensatz zu auf dem Markt rekrutierten Mitarbeitern das Unternehmen gut kennen. Die Ausbildung in Branchen der erneuerbaren Energien steht vor großen Herausforderungen. Drei Faktoren erschweren die Personalrekrutierung sowie die Planung von Ausbildung im Weserbergland in diesen Branchen:⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relativ ungünstige Betriebsstrukturen zur Durchführung qualifizierter Ausbildungsmaßnahmen - In der Branche der erneuerbaren Energien fehlen einschlägige Berufsbilder von Ausbildungsplatzberufen - Mittel- bis langfristig ein starker Rückgang von Arbeitskräften aufgrund demographischer Veränderungen. <p>Aufgrund der großen wirtschaftlichen Wachstumspotenziale werden in diesen Branchen allerdings für die Zukunft große Potenziale für Ausbildungsplätze gesehen. Um diese erfolgreich zu erschließen und die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen im Bereich erneuerbare Energien im Weserbergland zu erhöhen, müssen zielgruppenspezifische Maßnahmen durchgeführt werden. Das Projekt entwickelt und nutzt hierfür entsprechende Instrumente. Hierdurch wird bestehenden Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt der Region entgegengewirkt.</p> <p>Hinzu kommt, dass sich die bestehenden Berufsbilder, die mit dem Thema erneuerbare Energien befasst sind, derzeit stark verändern. Dies stellt die vornehmlich kleinen Betriebe (Handwerk, landwirtschaftliche Betriebe) vor große Herausforderungen und löst Vorbehalte aus gegenüber der Schaffung von Ausbildungsplätzen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund haben die verschiedenen Akteure, die an der Regionalen Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland beteiligt sind, beschlossen, <u>gemeinsam</u> ein Projekt zur Verbesserung der Ausbildungssituation und -struktur im Weserbergland zu initiieren und im Rahmen von Jobstarter zu beantragen. Es besteht breiter Konsens darüber, dass im Bereich der erneuerbaren Energien wichtige Entwicklungspotenziale für die Region und insbesondere auch für den Ausbildungsmarkt liegen.</p>
<p>Laufende Projekte des Antragstellers in der Region</p>	<p>Bisher besteht kein vergleichbares Ausbildungsprojekt im Weserbergland. Das geplante Projekt kann sich allerdings auf verschiedene abgelaufene bzw. laufende Projekte stützen, die sich im weitesten Sinne auch mit der Ausbildungsförderung befassen. Hierbei handelt es sich um die "Regionale Entwicklungskooperation (REK) Weserbergland" sowie das Projekt "RO-BIN". Zu diesen beiden laufenden Initiativen, die nachfolgend dargestellt werden, stellt das geplante Vorhaben einen komplementären Ansatz dar und ergänzt diese sinnvoll.</p> <p>Die bereits genannte Regionale Entwicklungskooperation Weserbergland (REK) wurde in einem breiten „bottom-up-Ansatz“ im Jahr 2000 erarbeitet. Dabei wurden verschiedene Themenkorridore bearbeitet und mittlerweile eine Vielzahl von Projekten umgesetzt. Ein Ergebnis bestand darin, dass das Weserbergland in das von der EU (GD REGIO) initiierte "Netzwerks der innovativen Regionen in Europa" aufgenommen worden ist, was zwar nicht mit einer finanziellen Förderung verbunden ist, aber vielfältige Potentiale für europaweite Kooperation und Erfahrungsaustausch auf-</p>

⁸ Behrendt, Dieter; Student, Thomas: a.a.O., S.22

	<p>weist.</p> <p>Seit 2000 hat sich die REK zu einer regionalen Entwicklungskooperation weiterentwickelt und befindet sich in der Umsetzungsphase.⁹ Wesentliche Handlungsbedarfe auf der regionalen Ebene wurden im Bereich der beruflichen Bildung und Qualifizierung erkannt. Zielten die anfänglichen Anstrengungen auch zunächst auf die Verbesserung der Zusammenarbeit der Akteure im Bildungswesen (einschließlich Weiterbildung) und der regionalen Wirtschaft ab, war es im Rahmen der REK-Entwicklung bisher aber noch nicht möglich, ein fundiertes strategisches Konzept für den Bildungsbereich zu erarbeiten. Darin liegt ein zentrales Ziel des geplanten Vorhabens, das einen wichtigen Baustein für diesen Bereich darstellt. Ausbildung ist ein REK-Schwerpunktthema. Dabei sollen relevante Branchen der Region integriert werden.</p> <p>Daneben erfolgte eine erfolgreiche gesonderte Projektentwicklung im Rahmen des BMBF-Programms „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“. Die "Regionale Offensive für Bildung und Innovation (ROBIN)" zielt auf den Auf- und Ausbau eines Weiterbildungsnetzwerkes für Bildungsanbieter und Bildungsnachfragende zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Weserbergland ab. Das Projekt ist allerdings bedingt durch die Programmentwicklung unter "Lernende Regionen" sehr stark auf den Bereich eLearning, höhere Bildung und lebenslanges Lernen ausgerichtet. Projekthalte sind u.a. die Vernetzung der Volkshochschulen der Region, die Einrichtung der Sommeruniversität Rinteln und die Förderung der Wirtschaftsakademie Holzminden. Aspekte der Ausbildungsplatzerschließung spielen im Rahmen dieses Projektes keine Rolle.¹⁰ Das Projekt "ROBIN" hat eine Laufzeit bis August 2008.</p> <p>Daneben führt der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Nds. Süd gGmbH ein ESF-gefördertes Projekt für Betriebe und Beschäftigte im Gesundheitswesen des Weserberglandes durch. Das Projekt "RegioPlus" - Nachfolgeprojekt zu "RegioCare" - steht unter dem Motto "Regionale Weiterbildung für ein Weserbergland der Generationensolidarität" und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Folgen des demographischen Wandels im Weserbergland. Hierzu wird versucht, bisherige Ansätze zum Strukturwandel im Gesundheitswesen, zur Entwicklung der Senioren- und Gesundheitswirtschaft und zu Strategien für eine Region der Generationensolidarität in neue Weiterbildungsangebote zu integrieren.</p>
<p>Bereits realisierte Projekte oder Vorhaben des Antragstellers</p>	<p>Neben den gegenwärtig laufenden Projekten hat die BBS Holzminden in der Vergangenheit erfolgreich am Förderwettbewerb des niedersächsischen Kulturministeriums "Region des Lernens" teilgenommen. Als eine von zehn Modellregionen in Niedersachsen verfolgte die BBS Holzminden zwischen 2001 und 2004 das Ziel, die die Lernkompetenz und die Lernergebnisse von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I zu verbessern, um sie zu einer Berufsausbildung zu befähigen. Die Aufgabe bestand darin, die Vorstellungen und Wünsche der Ausbildungsbetriebe und Schulen abzuklären. An entsprechend grundlegenden Ergebnissen und den (lokal) gewonnenen Erfahrungen soll im Rahmen des Projektes angeknüpft werden.</p> <p>Ein zweites Projekt wurde mit Landesförderung teilräumlich und unter der Bezeichnung LOVE-IT durchgeführt. Es hatte zum Ziel, die Ausbildungsplatzsituation im IT- und Medienbereich zu verbessern.</p> <p>Schließlich haben sich drei Landkreise an der Gemeinschaftsinitiative</p>

⁹ Nähere Informationen zur REK unter: www.rek-weserbergland.de.

¹⁰ Nähere Informationen unter: www.robin-weserbergland.de.

	<p>EQUAL beteiligt, die die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Gegenstand hatte und dabei auch Ausbildungsbestandteile enthielt (Sprachkompetenz, Einführung in die EDV, Bewerbungstraining).</p> <p>Insgesamt liegen damit in verschiedenen Einrichtungen der Region Erfahrungen vor, auf die jetzt erstmals der gesamte Raum zugreifen kann/soll und die erstmals in einem integrierten Ansatz für die Entwicklung der geplanten Energieregion Weserbergland zusammen geführt werden. Damit sind beste Rahmenbedingungen für eine nachhaltig tragfähige und erfolgreiche Projektdurchführung gegeben.</p>
<p>Sonstige lfd. Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation in der Region</p>	<p>Die Landkreise Nienburg und Schaumburg sind an der regionalen, internetgestützten "Jump Jobbörse" beteiligt (www.jump-jobboerse.de), die auf einer privaten Initiative beruht und bisher ausschließlich über regionale Sponsoren finanziert wird. Hierbei handelt es sich um ein Projekt an dem derzeit insgesamt 11 Landkreise und Städte in Niedersachsen mitwirken. Neben dem Kernelement einer Internet-Jobbörse umfasst das Projekt Bewerbertrainings und Lehrerschulungen.</p> <p>Die Region Weserbergland ist noch an keinem Projekt im Rahmen von STARegio oder Jobstarter beteiligt. Allerdings läuft derzeit seitens der Universität Hannover (Institut für Mikrotechnologie) ein STARegio-Projekt im Bereich der Hochtechnologiebranchen, bei der Teilbereiche der Region Weserbergland mit abgedeckt werden. Das STARegio-Projekt new4new ist auf die gesamte Metropolregion Hannover ausgerichtet.</p> <p>Im Vorfeld der Antragstellung zu "Jobstarter Weserbergland" fand eine Abstimmung sowie Angrenzung mit dem Projekt new4new statt, wobei deutlich wurde, dass beide Projekte auf <u>vollkommen unterschiedliche Zielgruppen</u> ausgerichtet sind. new4new zielt auf die Branchen Mikrosystemtechnik, Nanotechnik, optische Technologien sowie Biotechnologie ab. Somit bestehen <u>keine</u> Überschneidungen zwischen den Unternehmenszielgruppen, die durch die Projekte angesprochen werden. Dennoch wird - soweit sinnvoll - ein wechselseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den beiden Projekten angestrebt. Der Abstimmungsprozess wird durch das beigefügte Schreiben des Instituts für Mikrotechnologie dokumentiert (vgl. Anlage 4).</p> <p>Darüber hinaus ist bekannt, dass die Handwerkskammer Hildesheim auch eine Jobstarter-Antragstellung in der aktuellen Antragsrunde vornehmen möchte. Mit diesem Projekt bestehen allerdings <u>keine</u> inhaltlichen und räumlichen Überschneidungen.</p>

3. Projektvisionen und -ziele

<p>Projektziel(e)</p>	<p><u>Gesamtziel des Vorhabens:</u></p> <p>Bestmögliche Erschließung der Ausbildungsplatzpotenziale in Unternehmen aus dem Bereich "Erneuerbare Energien" in der Energieregion Weserbergland.</p> <p><u>Im Einzelnen werden folgende Ziele angestrebt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Rahmen der 24-monatigen Projektlaufzeit sollen insgesamt 60 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen aus dem Bereich erneuerbare Energie im Weserbergland geschaffen werden. Aufgrund der Tatsache, dass das absolute Ausbildungspotenzial im Bereich der erneuerbaren Energien nur schwierig zu bezif-
------------------------------	---

	<p>fern ist, handelt es sich hierbei um eine "vorsichtige" Prognose. Sofern im Verlauf des Projektes deutlich wird, dass noch mehr zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze erschlossen werden können, wird diese Zielgröße nach oben korrigiert. Es ist beabsichtigt nach dem ersten Projektjahr einen Soll-Ist-Abgleich vorzunehmen. Des Weiteren findet im Rahmen der quartalsweisen Reflexionsmeetings ein fortlaufendes Monitoring statt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es soll ein Ausbildungsverbund geschaffen werden, in dem 20 dieser 60 zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätze geschaffen werden. Angesichts vieler Kleinbetriebe im Bereich der erneuerbaren Energien soll durch dieses Vorgehen die notwendige Ausbildungsbereitschaft erzeugt sowie eine hohe Ausbildungsqualität gewährleistet werden. ▪ Neben der Akquisition zielt das Projekt vor allem auf eine möglichst passgenaue Vermittlung von Auszubildenden in Unternehmen aus dem Bereich der erneuerbarer Energien ab, um den spezifischen Anforderungen dieser Branche zu entsprechen und nachhaltige Wirkung zu entfalten. Hierzu wird ein externes Ausbildungsmanagement durchgeführt, um die Bedarfe der Unternehmen bestmöglich abzudecken. ▪ Entwicklung von innovativen Strukturen und Konzepten zur Verbesserung des Übergangs von Schule in Ausbildung in Unternehmen durch die Verzahnung mit dem Entwicklungskonzept „Energierregion Weserbergland“. Hierzu soll ein Pool von Unternehmen aus dem Bereich der erneuerbaren Energien aufgebaut werden, die den Schulen in der Region Weserbergland für Veranstaltungen sowie beratend zur Verfügung stehen.
<p>Visionen (mittel- u. längerfristige Perspektive)</p>	<p>Insgesamt soll das Projekt möglichst zeitnah - spätestens <u>mittelfristig</u> - einen spürbaren Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsmarktsituation im Weserbergland leisten. Hierzu werden gezielt in der Wachstumsbranche "Erneuerbare Energien" neue und qualitativ hochwertige Ausbildungsstrukturen entwickelt, die letztlich auch einen Beitrag zur Entwicklung eines spezifischen neuen Ausbildungsganges leisten (z.B. analog der bestehenden Fortbildungsmaßnahme „Energiewirt“).</p> <p>Allerdings soll es nicht nur um die Akquisition neuer Ausbildungsplätze in Unternehmen gehen. Um die größtmögliche Wirksamkeit der Initiative zu gewährleisten, möchte sich das Projekt außerdem um die passgenaue Vermittlung von Auszubildenden kümmern.</p> <p><u>Längerfristig</u> bildet dieses Jobstarter-Projekt die Grundlage für grundlegende Strukturverbesserungen auf dem Ausbildungsmarkt im Weserbergland. Durch diesen integrierten Ansatz soll ein nachhaltiger Einfluss auf die Ausbildungsmarktsituation der Region genommen, der über die Projektdauer hinausgeht und auch auf andere Branchen ausstrahlt.</p>
<p>Erfolgsaussichten/ Nachhaltigkeit/ Transfersicherung</p>	<p>Aufgrund der vollen Integration der Projektaktivitäten in die Regionale Entwicklungskooperation Weserbergland (REK) und deren Entwicklungsschwerpunkt "Energierregion" sind die Erfolgsaussichten des geplanten Vorhaben sehr positiv zu bewerten. Im Rahmen der für Niedersachsen und die Region in Aussicht stehenden EU-Strukturfondsförderung 2007-2013 sind außerdem vielfältige „begleitende“ Initiativen möglich. Auch dies wird zum nachhaltigen Erfolg des Projektes beitragen.</p> <p>In Niedersachsen verfolgen derzeit viele Regionen das Thema "Energie" bzw. "Erneuerbare Energien". Im Rahmen des geplanten Projektes ge-</p>

	<p>machte Erfahrungen können über die geplanten Instrumente (Veranstaltungen, Flyer, Website, etc.) entsprechend breit zugänglich und nutzbar gemacht werden.</p> <p>Der Transfer soll über das Netzwerk der Wirtschaftsförderer in Niedersachsen (NEWIN) aber auch durch das Netzwerk der innovativen Regionen Europas erfolgen, wo Projektergebnisse und konkrete Handlungsempfehlungen vorgestellt werden sollen.</p> <p>Im Rahmen des Ergebnistransfers ist andererseits auch ein Erfahrungsaustausch mit abgeschlossenen bzw. laufenden STARegio-Projekten vorgesehen, zu denen thematische und/oder räumliche Bezüge bestehen (Niedersachsen und NRW, insbesondere ANNE: www.anne-owl.de) und von denen in der Startphase des Projekts Anregungen und Empfehlungen für eine „reibungslöse“ und Erfolg versprechende Projektdurchführung erwartet werden. Hierzu zählt auch das Projekt TrainTec der Volks-hochschule Göttingen (www.vhs-traintec.de)</p>
--	---

4. Branchen und Zielgruppen

Spezielle Branchen und Berufe	<p>Das Projekt ist i.w.S. auf die Branchen der erneuerbaren Energien (Wind, Wasser, Biomasse, Solarthermie, Photovoltaik, Biomasse, Wärmepumpen) ausgerichtet. Hierzu zählen alle Betriebe im Weserbergland, die den entsprechenden Wertschöpfungsketten zuzuordnen sind: Einen Großteil der Betriebe bilden Dienstleistungs- und Handwerksunternehmen, Planungsbüros und das produzierende Gewerbe. Im Hinblick auf Bioenergien zählen auch landwirtschaftliche Betriebe ausdrücklich zu den Zielbranchen.</p> <p>Folgende Ausbildungsberufe weisen einen besonderen Bezug zum Bereich der Erneuerbaren Energien auf und können bisher in entsprechenden niedersächsischen Unternehmen erlernt werden; sie sollen schwerpunktmäßig im Rahmen des Projektes angesprochen werden: Elektroinstallateur, Energieanlagenelektroniker, Gas- und Wasserinstallation, Mechatroniker, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Schornsteinfeger, Kälteanlagenbauer, KFZ-Mechaniker, Landmaschinenmechaniker, Bauzeichner, technischer Zeichner, Industriekaufmann, Bürokaufmann.¹¹</p> <p>Im Rahmen entsprechender Zuliefererverflechtungen sollen allerdings auch andere Ausbildungsberufe eingeschlossen werden und auch landwirtschaftliche Ausbildungsgänge kommen ausdrücklich in Frage.</p> <p>Bei einer Orientierung an Zulieferunternehmen wird deutlich, dass diese aufgrund längeren Bestehens - z.B. klassischer Maschinenbau - teilweise über ausgereifte Ausbildungskonzepte verfügen und seit Jahrzehnten ausbildungsbezogenes betriebliches Know-how aufgebaut haben.</p> <p>Im Bereich der erneuerbaren Energien verändern sich die bestehenden Berufsbilder außerdem derzeit sehr stark. Hierauf soll mit dem externen Ausbildungsmanagement, der Initiierung von Verbundausbildung und Einrichtung eines Verbundmanagements sowie der gezielten Unterstützung des Übergangs von Schule in Ausbildung reagiert werden.</p>
Spezielle Zielgruppen	<p>Als spezielle Zielgruppen werden landwirtschaftliche Betriebe als Biomasse-Produzenten und Biogasanlagen-Betreiber gesehen sowie Hand-</p>

¹¹ Behrendt, Dieter; Student, Thomas: a.a.O., S.22

werksunternehmen, die im Bereich der Installation entsprechender Anlagen (Solarinstallation) tätig sind.

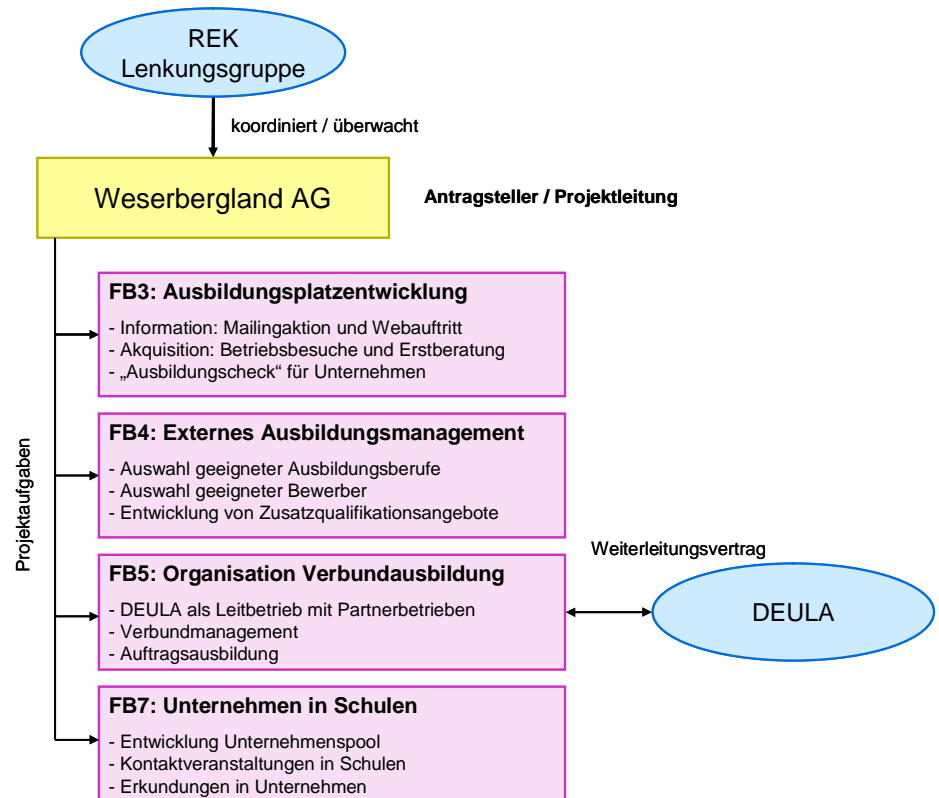
Eine wichtige Schnittstelle für die Durchführung der Verbundausbildung bildet die DEULA Nienburg, die über langjährige Erfahrung in der Verbundausbildung und umfangreiche regionale Kontakte verfügt. Die DEULA beabsichtigt, als Leitbetrieb 20 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze im Verbund zu schaffen.

Mit Bezug darauf verfügt die Region über verschiedene Unternehmen und Einrichtungen, die als sog. „Leuchttürme“ ganz besondere Kompetenzen aufweisen und die bei der Bearbeitung der genannten Förderbausteine wertvolle Beiträge liefern werden. Es handelt sich dabei sowohl um produzierende Betriebe wie auch Bildungsträger und Forschungseinrichtungen, wie etwa das auch international renommierte Institut für Solarenergieforschung (ISFH) in Emmerthal bei Hameln.

5. Interne Projektstruktur und regionale Vernetzung

Projektorganisation und Vernetzung

Die **Projektorganisation** ist dem nachfolgenden Schema zu entnehmen:



Das „Dach“ des Projektes bildet die **Lenkungsgruppe** der REK, die sich aus z.Z. 19 regionalen Spitzenvertretern unter Vorsitz der vier Landräte (rollierend) zusammensetzt (sh. Anlage 5).

Die operative Steuerung der REK liegt bei der (bestehenden) 12-köpfigen „**geschäftsführenden Arbeitsgruppe**“ (Sitz: Landkreis Hameln), der die Amtsleiter Wirtschaftsförderung bzw. Regionalplanung der vier Landkreise angehören sowie Geschäftsführer der IHK („Ausbildungsplatz-Akquisiteur“), des Landvolkverbandes, der Kreishandwerkerschaft, des Tourismusverbandes und ein Berater der Innovationsgesellschaft der Universität Hannover. Außerdem ist der Vorstand der Weserbergland AG vertreten, die in 2004 gemeinsam von Wirtschaft und Verwaltung der Region gegründet worden ist und die gemeinsame regionale Plattform für die Wirtschaftsförderung darstellt.

Die bisher schon eingebundenen regionalen Betriebe und Einrichtungen (ca. 100, sh. Anlage 6), die sich mit den erneuerbaren Energien befassen, sind **Kooperationspartner** und bilden den Grundstock für die Ausbildungsplatzakquisition.

Die Projektdurchführung und -abwicklung obliegt dem Antragsteller Weserbergland AG, die als Dienstleister der REK angesehen werden kann. Die Weserbergland AG verfügt über breiten regionalen Rückhalt in Wirtschaft und Verwaltung sowie Kompetenz und Erfahrung hinsichtlich der Durchführung komplexer Projekte. Gemäß dem oben dargestellten Schema ist die Weserbergland AG für die Bearbeitung der Förderbausteine 3, 4 und 7 zuständig. Hierbei kooperiert die Weserbergland AG mit den verschiedenen regionalen Akteuren und wird von verschiedenen Seiten unterstützt.

Bei der Durchführung des Förderbausteins 5 (Verbundausbildung) kann außerdem auf die Kompetenz der DEULA in Nienburg zurückgegriffen werden, die sich bereit erklärt hat als Leitbetrieb in einem Ausbildungsverbund zu fungieren und 20 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze im Verbund zu schaffen. Hierzu soll bei der DEULA über einen Weiterleitungsvertrag ein Verbundmanager im Rahmen des Projektes installiert werden. Der überwiegende Teil der Ausbildung findet allerdings in den (kleinen) Partnerbetrieben statt. Diese wären alleine nicht in der Lage auszubilden.

6. Vorgehensweise

Strategien/Maßnahmen

Die geplante Ausbildungsplatzinitiative Weserbergland im Bereich Erneuerbare Energien ist ein wichtiger Bestandteil des Gesamtkonzeptes für die "Energierregion Weserbergland". Angesichts der notwendigen Breite des Gesamtkonzeptes und des damit verbundenen Kostenrahmens wäre das hier beschriebene Projekt allerdings ohne eine Förderung im Rahmen von Jobstarter nicht realisierbar.

Ausgehend von den unter Abschnitt 2 aufgeführten Förderbausteinen, die im Rahmen des Projektes zum Einsatz kommen, werden nachfolgend die in der Projektumsetzung vorgesehenen Vorgehensweisen, Strategien und Maßnahmen genauer dargelegt:

FB 3: Ausbildungsplatzentwicklung

Qualifizierte Mitarbeiter sind als Leistungs- und Wissensträger ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für jedes Unternehmen. Grundlage für die Qualifizierung und die Basis für lebensbegleitendes Lernen ist die Berufsausbildung. Sie ist eine Investition in die Zukunft, mit der Qualifikationsengpässe vermieden werden können. Wie jede Investition müssen sich auch Maßnahmen der Berufsausbildung rentieren und für die betriebliche Praxis nutzbringend sein. Allerdings ist der Nutzen der Berufsausbildung für viele Unternehmer nicht ohne weiteres transparent. Aus diesem Grund müssen die bestehenden Unternehmen davon überzeugt werden, qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze zu schaffen.

Hier setzt die Arbeit des **Ausbildungsplatzentwicklers** im Rahmen des Projektes an. Zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze werden im Rahmen dieses Bausteins folgende Maßnahmen eingesetzt, die sich in das Gesamtkonzept "Energierregion Weserbergland" einbetten:

- Bereitstellung von **allgemeinen Informationen** rund um das Thema Ausbildung für Unternehmen im Bereich der erneuerbaren Energien im Weserbergland (u.a. rechtliche Grundlagen, betriebliche Voraussetzungen). Mittels einer Mailingaktion erfolgt die gezielte Ansprache potenzieller Ausbildungsbetriebe aus dem Bereich erneuerbare Energien.
- Für das Projekt wird ein eigenständiger **Webauftritt** aufgebaut. Die neu zu erstellende Website soll als Portallösung in Verbindung mit der REK Website realisiert werden. Da es im Bereich der Ausbildungsplatzförderung bereits eine Vielzahl von Internetseiten gibt, soll die neue Website vor allem über das Projekt informieren und Transparenz über die Angebote in der Region schaffen. Hier soll auch auf bestehende Ausbildungsplatzbörsen verlinkt werden, wie bspw. zu den

entsprechenden Instrumenten der IHK und Handwerkskammer (www.ihk-lehrstellenboerse-hannover.de, www.hwk-hannover.de) oder auf die regionale, internetgestützte "Jump-Jobbörse" (www.jump-jobboerse.de).

- Akquisition von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen. In Kooperation mit den Ausbildungsberatern der IHK werden Erstberatungen von Unternehmen aus dem Bereich erneuerbare Energien in Form von **Betriebsbesuchen** durchgeführt. Hierbei wird den Unternehmen das Unterstützungs- und Beratungsangebot der regionalen Stellen erläutert.
- "Ausbildungsscheck" für Unternehmen: Ausbildungswillige Unternehmen werden bei Interesse "**ausbildungstauglich**" gemacht. Hierbei wird geprüft, ob das jeweilige Unternehmen die Voraussetzungen für den entsprechenden Ausbildungsberuf bzw. Qualifizierungsbaustein im Rahmen von Verbundausbildung erfüllt. Hierzu findet ein Abgleich mit der jeweiligen Ausbildungsordnung statt.

Zur Zielgruppe dieser Maßnahme gehören sowohl ausbildungserfahrene Betriebe, die weitere Auszubildende einstellen könnten, als auch Unternehmen, die bisher ausbildungsun erfahren sind.

Durch die Aktivitäten im Rahmen dieses Förderbausteins sollen **während der Projektlaufzeit 40 zusätzliche Ausbildungsplätze** erschlossen werden. Dies erfolgt durch die vereinbarte enge Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern und anderen Landesorganisationen aus Handwerk, Industrie und Landwirtschaft. Die beschriebenen Maßnahmen zur Ausbildungsplatzentwicklung werden durch die Weserbergland AG umgesetzt.

FB 4: Externes Ausbildungsmanagement / Begleitung der Ausbildung

Seitens verschiedener Betriebe aus dem Bereich der erneuerbaren Energien im Weserbergland wurden immer wieder Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Bewerber für die Ausbildungsberufe bemängelt. Auch hierbei bietet das Projekt für (ausbildungsinteressierte) Unternehmen in der Region entsprechende Hilfestellungen in Form verschiedener Dienstleistungen im Sinne eines externen Ausbildungsmanagements:

- Einige Unternehmen sind noch nicht ausbildungserfahren. Es fällt Ihnen schwer eine **Auswahl** aus den rund 350 anerkannten **Ausbildungsberufen** vorzunehmen. Hinzu kommt, dass es im Bereich der erneuerbaren Energien teilweise diffuse Berufsbilder gibt. Deshalb wird geprüft, welcher Ausbildungsberuf zu dem entsprechenden Betrieb passen könnte.
- Neben der Angebotsseite wird außerdem noch Hilfestellung bei der Erschließung der Nachfrageseite angeboten. Die Projektmitarbeiter unterstützen die ausbildungsinteressierten Unternehmen im Bereich der erneuerbaren Energien im Weserbergland bei der **Auswahl geeigneter Bewerber**. Im Rahmen dieses Matchingprozesses werden zum einen Anforderungsprofile der Unternehmen gesammelt. Darauf aufbauend wird nach passgenauen Bewerberprofilen gesucht, die den Unternehmen vorgestellt werden. Die Bewerber werden in einem vorgeschalteten Assessment-Center durch die Projektmitarbeiter ausgewählt. Mittels dieses Vorgehens erfolgt eine zielgenaue Vermittlung von Ausbildungsplätzen.

- Unternehmen werden von administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze entlastet. Hierdurch wird es auch bisher ausbildungsunerfahrenen Unternehmen ermöglicht, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, indem Vorbehalte reduziert und Einstiegsbarrieren so niedrig wie möglich gehalten werden. Während des Ausbildungsprozesses fungieren die Projektmitarbeiter bei Bedarf als Moderatoren und Mediatoren und unterstützen die Unternehmen auch in Konflikten während der Ausbildung.

Zur Durchführung dieses Arbeitspaketes kann insbesondere auf die Unterstützung durch Arbeitsverwaltung sowie auf entsprechende Experten der Kreisvolkshochschulen und dem Geschäftsführer/Ausbildungsberater der örtlichen IHK zurückgegriffen werden. Die Leiterin der Agentur für Arbeit in Hameln ist Mitglied der REK Lenkungsgruppe und die LeiterInnen der Kreisvolkshochschulen arbeiten u.a. im Rahmen des Projekts ROBIN eng mit der REK zusammen. Der IHK-Vertreter ist Ausbildungsplatzberater und auch Mitglied in der geschäftsführenden Arbeitsgruppe der REK.

Die Betreuung der Auszubildenden auf der operativen Ebene erfolgt wiederum durch die Weserbergland AG.

FB 5: Initiierung und Organisation von Verbundausbildung

Im Rahmen des Projektes geht es nicht nur um die Erhöhung der **Quantität** der Ausbildungsplätze, sondern ebenfalls um die Verbesserung von deren **Qualität**. Die Energiewirtschaft ist ein besonders sensibler Bereich. Es bedarf qualifizierter Mitarbeiter, damit ein störungsfreier Anlagenbetrieb gewährleistet und das Vertrauen der Verbraucher gesichert werden kann (Stichworte: Versorgungssicherheit, Anlagenemissionen etc.).

Da die Ausbildungsordnungen nur Mindestanforderungen festlegen, kann der Ausbildungsbetrieb seine technischen und organisatorischen Gegebenheiten einbeziehen und die Qualifikationen vermitteln, die im Unternehmen wirklich gebraucht werden. Dies ist insbesondere im Bereich der erneuerbaren Energien sehr wichtig, da die Unternehmen aus diesem Bereich hohe Anforderungen an ihr Personal stellen. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass sich die bestehenden Berufsbilder stark verändern. Teilweise fehlen auch staatlich anerkannte Ausbildungsgänge die diese Anforderungen erfüllen. Die Anerkennung neuer Berufe und die Ausarbeitung der Lehrinhalte nimmt viel Zeit Anspruch, insbesondere für eine dynamische Branche mit schneller Technikentwicklung. Vor allem KMU fällt es außerdem schwer, alle notwendigen Bestandteile einer Ausbildung abzudecken. Aus diesem Grund sollen **Verbundausbildungsstrukturen** im Bereich der erneuerbaren Energien im Weserbergland aufgebaut werden, die sich insbesondere zur Umsetzung neuer Ausbildungsberufe eignen.

- Die DEULA in Nienburg (Dt. Lehranstalt für Agrartechnik) plant als Leitbetrieb im Rahmen des Projektes **20 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze** zu schaffen (vgl. Letter of Interest - Anlage 3). Hierbei wird die **Verbundvariante Leitbetrieb mit Partnerbetrieben** eingesetzt. Der überwiegende Teil der Ausbildung findet hierbei in den vornehmlich kleinen Partnerbetrieben statt, die ansonsten eingestellt nicht ausbilden könnten.
- Folgende Unternehmen und vorgesehene Ausbildungsberufe werden im Rahmen des Ausbildungsverbunds abgedeckt: Berufsfeld 13 ins-

gesamt, Zentralheizungs- und Lüftungsbau, Schornsteinfeger, Kfz-Mechaniker, Landmaschinenmechaniker, Elektriker.

- Die notwendige organisatorische und administrative Unterstützung (Verbundausbildung koordinieren, zeitliche Abfolge der Verbundausbildung festlegen, Unterstützung beim Abschluss eines Kooperationsvertrages, Azubi bei der Berufsschule anmelden etc.) erfolgt durch einen **Verbundmanager**, der bei der DEULA Nienburg angesiedelt sein wird und der so die Ausbildungsschwelle für die Betriebe möglichst niedrig halten soll.
- Daneben soll den Unternehmen der erneuerbaren Energien auch **Auftragsausbildung** angeboten werden, bei der bestimmte Ausbildungsabschnitte an andere Betriebe oder Bildungsträger vergeben werden. Das ISFH (Institut für Solarenergieforschung Hameln) hat sich hier beispielsweise als regionaler Partner angeboten (sh. Anlage 2).

Mit Blick auf die angestrebten 20 Ausbildungsplätze soll der Ausbildungsverbund für die vier Landkreise bis Projektende mindestens 30 Ausbildungsbetriebe umfassen.

FB 7: Unternehmen in Schulen

In der Wachstumsbranche "Erneuerbare Energien" muss die passgenaue Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungsplätzen bereits früh - in den Schulen - ansetzen.

Die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft hat sich im Rahmen der REK bereits positiv entwickelt. Im Rahmen "Energierregion" ist eine breite Imagekampagne geplant; ein Element ist dabei das Thema "Nachwuchskräfte" sowie qualifiziertes Personal. Wie die mit den Fachberatern für Berufsorientierung der Landesschulbehörde geführten Gespräche gezeigt haben, besteht gerade an Haupt- und Realschulen ein erheblicher Bedarf an einer engen Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft. Die bisher bestehenden Kontakte sollen im Rahmen des Projektes branchenbezogen im Bereich erneuerbare Energien weiterentwickelt werden.

Indem bereits frühzeitig Kontakte zwischen den Betrieben und den potenziellen Ausbildungskandidaten hergestellt werden, sollen geeignete, motivierte und qualifizierte Jugendliche erschlossen und so Ausbildungsabbrüchen vorgebeugt werden.

- Entwicklung eines **Pools von Unternehmen** aus dem Bereich der erneuerbaren Energien, die Schulen ehrenamtlich als Mentoren und Berater für wirtschaftliche Fragen zur Verfügung stehen. Der Aufbau dieses Unternehmenspools erfolgt in verschiedene Richtungen: Im Rahmen der Gesamtstrategie "Energierregion Weserbergland" sind bereits eine Vielzahl relevanter Unternehmen eingebunden, die ihre Mitarbeit am Projekt über LOI signalisiert haben. Daneben lässt sich über die umfangreichen Kontaktnetzwerke der Weserbergland AG und der als Partner agierenden Wirtschaftsförderungen der beteiligten Landkreise sowie der Kammern kurzfristig (innerhalb der ersten 5 Monate) ein entsprechender Unternehmenspool aufbauen.
- Durch **Kontaktveranstaltungen** in Schulen soll bereits frühzeitig für Ausbildungsberufe im Bereich der erneuerbaren Energien in der Region sensibilisiert werden. Hierzu werden Unternehmen und Einrichtungen der Branche in die Schulen eingeladen. Diese stellen Inhalte und Anforderungen der relevanten Ausbildungsberufe vor, organisie-

	<p>ren Treffen zwischen Schülern und Auszubildenden und führen Bewerbungstrainings durch.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Um den Schüler einen besseren Einblick in das wirtschaftliche Geschehen in den Unternehmen der erneuerbaren Energien zu geben, sind außerdem Erkundungen in den Betrieben / Betriebsbesuche vorgesehen. Diese Unterrichtsform gewinnt vor dem Hintergrund der in Niedersachsen neu geschaffenen „Praxis-Tage“ derzeit an Bedeutung. <p>Bei diesem Förderbaustein kann auf ersten Erfahrungen der IHK Hannover aufgebaut werden, die mit ihrem "Mentorenprogramm" die Berufsorientierung in der Schule unterstützt. Die IHK Hannover hat Praktiker aus der Wirtschaft als ehrenamtliche Mentoren gewonnen, die den Schulen u.a. Anforderungen der Wirtschaft an Schülern darstellen, Ausbildungsberufe organisieren oder Bewerbungstrainings durchführen. Unternehmen aus dem Bereich der erneuerbaren Energien sind bisher kaum vertreten. Dies trifft auch auf die bestehenden Arbeitskreise Schule - Wirtschaft zu. Dieser Sachverhalt und der Bedarf für den Einsatz dieses Bausteins im Weserbergland wird durch Letters of Interest und Bestätigungen der IHK Hannover und von Schulen sowie den regionalen Fachberatern für Berufsorientierung der Landeschulbehörde bestätigt / dokumentiert (vgl. Anlage 3).</p> <p>Die Aktivitäten im Rahmen dieses Förderbausteins sollen sich zunächst auf die Realschule Langendamm in Nienburg, die Magister-Nothold-Haupt- und Realschule in Lindhorst und auf die Hauptschule Bodenwerder beziehen, in denen die involvierten Fachberater als Lehrer tätig sind. Es ist allerdings außerdem beabsichtigt, dass die Umsetzung dieses Bausteins breiter angelegt wird. Hierfür haben die Fachberater für Berufsbildung der vier Landkreise zugesagt, das Angebot im Rahmen ihrer Tätigkeit zu verbreiten, so dass auch weitere Haupt- und Realschulen darauf zurückgreifen können. Entsprechende Kooperationsbereitschaft seitens der vier Fachberater sowie Schulen wurde im Letter of Intent bestätigt (vgl. Anlage 3).</p>
<p>Zeitlicher Rahmen, Terminplan</p>	<p>Die Durchführung des Vorhabens ist im Zeitraum vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2008 (24 Monate) geplant und umfasst drei Projektphasen. Die beschriebenen Arbeitspakete sind eng miteinander verknüpft und die entsprechenden Aktivitäten laufen vielfach parallel bzw. überschneiden sich.</p> <p>Bei erfolgreichem Projektverlauf ist die dauerhafte Fortsetzung der Aktivitäten geplant.</p> <p>Phase I: Projektvorbereitung (12/06 – 03/07)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne Information/Abstimmung mit Projektpartnern/ Lenkungsgruppe REK; Abstimmung Zuwendungsgeber • Einrichtung Projektmanagement/-organisation • Personalakquisition/-einstellung/-einweisung • Ausbau Adresspool (qualitativ, via Erhebungsbogen) • Auswertung/Aufbereitung Branchen-/Technologie-/ Ausbildungspotentiale • Informationsbesuche/Erfahrungsaustausch mit regional und themata-

tisch relevanten Projekten STARegio u.a.

- Erarbeitung Kommunikationskonzept
- Auswahl/Vergabe/Erstellung Informations-/Werbemittel inkl. Website
- Regionale Auftaktveranstaltung mit (potenziellen) Netzwerkpartnern
- Start Presse-/ Öffentlichkeitsarbeit, Umsetzung Kommunikationskonzept

Phase II: Projektimplementierung (01/07 – 07/08)

Alle nachfolgenden beschriebenen Aktivitäten werden in enger Abstimmung mit den regionalen Partnern bzw. den jeweiligen Kompetenzträgern (insbesondere Schulen, Kammern und Betrieben) durchgeführt.

FB 3: Ausbildungsplatzentwicklung

- Erarbeitung wirtschaftszweig-spezifischer Analyse-/ Gesprächsleitfäden zu Ausbildungsbereitschaft/-hemmnissen
- Erstellung Argumentationsleitfäden „pro Ausbildung“ (allgemeine Informationen, technologierelevante Informationen, rechtl. Rahmenbedingungen, „Best practice“, etc.)
- Erarbeitung von Checklisten zur Durchführung eines „Ausbildungseignungs(selbst)tests“ für die Betriebe
- Spezifische Umsetzung Kommunikationskonzept (Mailings; Aufnahme Leitfäden/Checklisten in Website, etc.)
- Betriebsbesuche/„Aufschlussberatungen“
- „Aufschluss-Veranstaltungen“ mit ausbildungserfahrenen Betrieben/Unternehmern
- Erarbeitung und Umsetzung wirtschaftszweig-spezifischer Konzepte und Instrumente zur Herstellung/Erhöhung der Ausbildungstauglichkeit der Betriebe in Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern
- Quartalsweise Reflexionsmeetings zur Auswertung/Bewertung und Optimierung der Aktivitäten

FB 4: Externes Ausbildungsmanagement / Begleitung der Ausbildung

- Zusammenstellung der relevanten Ausbildungsberufsprofile/ „Steckbriefe“
- Erstellung wirtschaftszweig-spezifischer Assessment-Tools zur Unterstützung der Unternehmer bei der Auswahl Auszubildender
- Analyse durchgeführter Assessments und Erarbeitung angepasster Angebote zum Erwerb erforderlicher Zusatzqualifikationen (technologiebezogen und ggf. auch allgemein)
- Pflege/Aktualisierung der einschlägigen (regionalen) Websites (Ausbildungsbörsen, Unternehmenspräsentationen etc.)
- (Betriebsbesuche, sh. FB 3)
- Entlastung der Unternehmen von administrativen Aufgaben im Zu-

sammenhang mit der Einstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze.

- Projektmitarbeiter sollen auch im weiteren Verlauf der Ausbildung als Moderator und Mediator den Ausbildungsprozess begleiten und etwaige Konflikte lösen helfen.
- Quartalsweise Reflexionsmeetings zur Auswertung/Bewertung und Optimierung der Aktivitäten

FB 5: Initiierung und Organisation von Verbundausbildung

- Bedarfs-/Defizitanalyse bei den potentiellen Ausbildungsbetrieben (vgl. auch FB 3)
- Initiierung eines regionalen Ausbildungsverbundes unter Federführung der DEULA Nienburg. Schaffung von 20 zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen im Verbund von mindestens 30 Ausbildungsbetrieben.
- Erarbeitung technologie- und wirtschaftszweig-spezifischer Anforderungsprofile zur Erschließung und Auswahl von Unternehmen/ Einrichtungen für überbetriebliche (Auftrags-) Ausbildungsmaßnahmen
- Aufnahme von „Auftragsausbildungseinrichtungen“ mit Leistungsprofil/Kompetenzsteckbrief in die Website
- Kooperations-/Verbundmanagement zur Unterstützung der Betriebe
- (Betriebsbesuche, sh. FB 3)
- Quartalsweise Reflexionsmeetings zur Auswertung/Bewertung und Optimierung der Aktivitäten
- Aufbereitung von „Best-Practice-Beispielen“ und Verbreitung

FB 7: Unternehmen in Schulen

- Konzeption und Umsetzung einer Info-/Imagekampagne zu Berufsperspektiven im Bereich erneuerbarer Energien für Schulen (Website, Flyer, Kontaktveranstaltungen, Erfahrungsberichte etc.)
- Vorbereitung/Durchführung von Betriebserkundungen (für Schüler - aber auch für Lehrer)
- Aufbau eines „Sprecher-Pools“ von Unternehmern aus den relevanten Wirtschaftszweigen (Website), auf die die Schulen bei Bedarf zurückgreifen können (mindestens 20 Unternehmen in den ersten 5 Monaten)
- Erarbeitung eines Curriculums „Energie-Basiswissen“ zur Vorbereitung der Schüler auf ein Praktikum (inkl. Bewerbertrainings)
- Vermittlung von Praktikumsplätzen
- Quartalsweise Reflexionsmeetings zur Auswertung/Bewertung und Optimierung der Aktivitäten

Phase III: Verbreitung der Ergebnisse und Verstetigung (08/08 – 11/08)

- Erstellung Berichte/Dokumentation
- Erfahrungsaustausch-Workshop mit anderen regional/thematisch re-

	<p>levanten Projekten (STARegio, Jobstarter u.ä.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung Verbreitungskonzept (Zielgruppe: Verantwortliche öffentliche Stellen für Regionalentwicklung/Beschäftigung/Bildung, insbesondere in strukturschwachen ländlichen Räumen) • Gemeinsames Memorandum der Kooperationspartner zum „Ausbildungsbedarf Erneuerbare Energien“ und zu entsprechenden neuen Berufsbildern/Ausbildungsgängen • Überarbeitung Kommunikationskonzept/Anpassung an die erzielten Erkenntnisse • Transferleitfaden („Best-Practice-Broschüre“) für interessierte Regionen/Einrichtungen • Entwicklung einer „Anerkennung“ für Unternehmen/Einrichtungen für mustergültige Lösungen bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen („Urkunde“); Vergabe durch Jury/REK Lenkungsgruppe in jährlichem Abstand • Laufende Presseinformation/Fachveröffentlichungen in regionalen und überregionalen Medien • Ergebnispräsentation in Fachgremien/Netzwerken auf Landes-/ Bundesebene (Regionalentwicklung/Beschäftigungspolitik) • Projekt-Abschlusskonferenz (Ergebnispräsentation; Vorstellung des Konzeptes für die dauerhafte Umsetzung)
--	--

7. Finanzierung

Beantragte Zuwendung	Die Gesamtkosten für die Durchführung der geplanten Arbeiten werden sich auf 324.540,- Euro belaufen. Vor dem Hintergrund der bereits hohen Aufwendungen der Region für die REK und das Gesamtkonzept „Energeregion Weserbergland“ wird eine Zuwendung in Höhe von 259.632,- Euro (80 %) beantragt.
Eigenmittel	Die erforderlichen Eigenmittel in Höhe von 64.908,- Euro werden in bar durch die Antragstellerin aufgebracht.
Gesamtsumme	<p>Beantragte Zuwendung: 262.192,- Euro Eigenmittel: 65.548,- Euro Gesamtkosten: 327.740,- Euro</p> <p>Für die Implementierung des Bausteins Verbundausbildung wird ein <u>Weiterleitungsvertrag</u> mit der DEULA in Nienburg geschlossen.</p> <p>Dort soll eine Sachbearbeiterstelle als Verbundmanager aus dem Gesamtbudget eingerichtet werden. Für die DEULA GmbH sind aus dem Gesamtbudget folgende Mittel vorgesehen:</p> <p>Gesamtkosten: 98.476,- Euro Beantragte Zuwendung: 71.581,- Euro Eigenmittel: 17.895,- Euro</p>

Anlagen

Anlage 1: AZA-Formulare (Gesamt und für Weiterleitung an DEULA GmbH)

Anlage 2: Letters of Interest - Vorherige Antragstellung Jobstarter

Anlage 3: Letters of Interest

Anlage 4: Abgrenzungsschreiben zum STARegio-Projekt new4new

Anlage 5: Mitglieder der Lenkungsgruppe

Anlage 6: Flyer und Teilnehmerliste zum Workshop „Energierregion Weserbergland“

Anlage 7: Zeitplan/Balkenplan

Anlage 8: Stellenprofile Projektleiter, Projektsachbearbeiter, Projektassistenz

Anlage 9: Auswahlkriterien/Verweise