



Handlungskonzept der Fachkräfteallianz Mittelsachsen

2018/2019

- **Landratsamt Mittelsachsen**
- **Universitätsstadt Freiberg**
- **Große Kreisstadt Döbeln**
- **Große Kreisstadt Mittweida**
- **Agentur für Arbeit Freiberg**
- **Jobcenter Mittelsachsen**
- **IHK Chemnitz, Region Mittelsachsen**
- **Handwerkskammer Chemnitz**
- **Steuerkreis Arbeitskreis Schule Wirtschaft**
- **TU Bergakademie Freiberg**
- **Hochschule Mittweida**
- **DGB**
- **GIZEF – Zentrum für Innovation und Unternehmertum GmbH
(Geschäftsführendes Mitglied)**

Präambel:

Die Akteure am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt arbeiten im Landkreis Mittelsachsen eng zusammen. Zur Information und Abstimmung von Aktivitäten einzelner Akteure wurde in der Vergangenheit das Netzwerk „Kernteam Fachkräftesicherung“ genutzt. Aus diesem Kernteam heraus hat sich die Fachkräfteallianz Mittelsachsen am 10.02.2016 unter Einbeziehung weiterer Partner konstituiert. Alle Mitglieder der Fachkräfteallianz Mittelsachsen bestätigen mit Ihrer Unterschrift ihre aktive Mitwirkung auf der Grundlage des Handlungskonzeptes. Das Handlungskonzept wurde unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse für die Jahre 2018/2019 fortgeschrieben. Die Veröffentlichung erfolgt auf der Fachkräfteseite: <http://www.gizef.de/fachkraefteallianz.html>.

Die Allianz dient der themenbezogenen Information und Bündelung der Kräfte im Landkreis Mittelsachsen sowie der grundlegenden Ausrichtung und Abstimmung über Projekte zur Fachkräftesicherung im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Als geschäftsführendes Mitglied wird die GIZEF GmbH, eine 100 prozentige Tochtergesellschaft des Landkreises Mittelsachsen, bestellt. Nähere Einzelheiten der Zusammenarbeit werden in einer Geschäftsordnung geregelt.

Inhalt:

1. Ausgangslage im Landkreis Mittelsachsen
2. Herausforderung in Mittelsachsen
3. Reserven zur Sicherung des Fachkräftebedarf in Mittelsachsen
4. Handlungsschwerpunkte
5. Schlussbestimmung

1. Ausgangslage im Landkreis Mittelsachsen

Die allgemeine Ausgangslage im Landkreis Mittelsachsen stützt sich auf eine vorhandene landkreisbezogenen SWOT-Analyse.

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftlicher Strukturwandel weitgehend abgeschlossen • Erweiterter Arbeitsmarkt durch Nähe zu den Oberzentren • ausgeprägte Forschungslandschaft (Hochschulen, Technologiezentren) • technologisches Potenzial in den Bereichen Geo, Umwelt, Energie, Material • (noch) Verfügbarkeit an Arbeits- und Fachkräften • Rückgang der Arbeitslosenzahlen • große Bedeutung des verarbeitenden Gewerbe als Basis der Regionalwirtschaft • mittelständische Unternehmen und Handwerksbetriebe • breit gefächerte Branchenstruktur / keine monofunktionalen Strukturen • zentrale Lage in Sachsen • tragfähige Verkehrsinfrastruktur, Lage an BAB und Bundesstraßen • Nähe zu Zentren des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen • Hohe Erwerbsquote der Frauen • Flächendeckende Versorgung mit Kitas 	<ul style="list-style-type: none"> • hohe Standortkosten • fehlende große Unternehmen als Motor der regionalen Entwicklung • geringe Innovationsfähigkeit der Unternehmen, wenig F&E-Aktivitäten • deutschlandweit geringes BIP • geringes Kaufkraftpotential der Bevölkerung • niedriges Lohnniveau • zunehmende Verschärfung des Fachkräftemangels u. a. aufgrund niedriger bzw. stagnierender Absolventenzahlen, anhaltender Abwanderung junger Menschen • Verfügbarkeit von Facharbeitern und Meistern (besonders im Handwerk) • Verfügbarkeit von Auszubildenden • Ausbildungsreife der Schulabgänger • Offene, ungeklärte Unternehmensnachfolge • Schwierige Spezifizierbarkeit des Fachkräftebedarfs aufgrund fehlender Informationen seitens der Unternehmen • unzureichende Breitbandversorgung in der Fläche
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftepotential an Absolventen aus Hochschulen mit wirtschaftsnahen/ anwendungsorientierten Studiengängen • Nutzbarmachung des vorhandenen Potenzials an Auszubildenden durch enge Verzahnung Schule-Wirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • steigende Energiepreise • sinkende Verfügbarkeit von Arbeitskräften (besonders betroffen: Pflege und Landwirtschaft) • Folgen des Fachkräftemangels (u.a. Unternehmensverlagerungen und ausbleibendes Wachstum,

<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Produzenten regionaler Produkte und lokale Vermarktung • weitere Stärkung der klassischen touristischen Destinationen • Abbau struktureller Arbeitslosigkeit • Förderung und Beratung von Spin-offs aus Hochschulen • Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen regionaler Wirtschaft und Hochschulen • neue Formen betrieblicher Zusammenarbeit infolge Fachkräftemangel („Personalgenossenschaften“) • weitere Vernetzung der regionalen Bildungs- und Hochschullandschaft • Verknüpfung zwischen Forschungsfeld Energietechnik & Landwirtschaft • Technologieorientierte Neugründungen • Verbesserung Anbindungen und Service für Pendler 	<p>fehlende Innovationskraft, steigende Werbungskosten und Einstiegsgehälter zur Fachkräftegewinnung)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlust von Kompetenzen und Erfahrungen durch Abwanderung und Ruhestand • Ausdünnen der Berufsschulangebote • zunehmender Wettbewerb um Fachkräfte mit Nachbarregionen und Großstädten.
---	---

Mit der aktuellen Situation des Fachkräftebedarfs befasst sich die Studie „Ermittlung und Bewertung des konkreten Fachkräftebedarfs im Landkreis Mittelsachsen“ von 2017, die im Rahmen der Fachkräfteallianz erstellt wurde. Hier werden die wichtigsten Parameter untersucht und 50 Berufsgruppen genauer betrachtet. Ein allgemeiner, flächendeckender Fachkräftemangel ist im Landkreis zwar noch nicht gegeben, jedoch sind in einigen Berufsgruppen schon Engpässe vorhanden. Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren verschärfen und weitere Berufsgruppen erfassen. Mit Blick auf die Spezifikationen entsteht in den von Fachkräftemangel unmittelbar oder zukünftig betroffenen Berufsgruppen vor allem bei den Fachkräften mit einer Berufsausbildung eine kritische Situation. Bei der Gruppe der Helfer ist in den letzten 3 Jahren eine Steigerung der sozialpflichtigen Beschäftigten von anteilig 12,1% (2013) auf 13,9% (2016) zu beobachten. Bei den Spezialisten und Experten wird es nur punktuell zu Engpässen kommen. Die beiden letztgenannten Gruppen haben einen Anteil von 21% aller sozialpflichtigen Beschäftigten im Landkreis. Die über die Fachkräfteallianz geförderte Studie „Ermittlung und Bewertung des konkreten Fachkräftebedarfs im Landkreis Mittelsachsen“ bietet eine wichtige Orientierung für die Handlungsstrategie der Fachkräfteallianz Mittelsachsen für die kommenden beiden Jahre. http://www.gizef.de/fileadmin/gizef/downloads/2017-02-22_Kurzfassung.pdf

2. Herausforderungen in Mittelsachsen

Die Herausforderungen an die Wirtschaft zur Sicherung des Fachkräftebedarfes nehmen zu. Hier ist insbesondere zu nennen:

1. Als Folge des demografischen Wandels ist insbesondere die schrumpfende Einwohnerzahl, die überproportionale Abnahme der arbeitsfähigen Bevölkerung und die Überalterung der Beschäftigten in zahlreichen Berufsgruppen und Unternehmen zu nennen.

Zwar haben sich die Schülerabgangszahlen für die kommenden Jahre auf niedrigem Niveau eingependelt aber die derzeit ca. 1000 neuen Auszubildenden pro Jahr decken perspektivisch nicht den Fachkräftebedarf im Landkreis. Das hat vor allem zwei Gründe. Erstens scheiden in den kommenden Jahren überproportional viele Fachkräfte altersbedingt aus dem Berufsleben aus. Zweitens ist aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung im Landkreis zumindest mit einem gleichbleibenden Fachkräftebedarf zu rechnen. Die Zahl der versicherungspflichtigen Beschäftigten hat sich in der Zeit von 2006 bis 2016 um 11,8% auf 110.631 erhöht. Zu beachten ist hier der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 27.1% (2016). Gleichzeitig hat sich in wenigen Jahren die Arbeitslosigkeit halbiert, auf derzeit 5,6% im August 2017.

2. Die Digitalisierung wird alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens verändern. In Bezug auf die Arbeitsprozesse werden sich vor allem Anpassungsprofile der Mitarbeiter wandeln. Dabei sind unterschiedliche Berufsgruppen verschiedenartig betroffen. Einige Tätigkeiten werden ganz verschwinden bzw. automatisiert, andere werden eine Veränderung in Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsinhalt erfahren.

Für die Fachkräfteallianz und deren Akteure bedeutet dies die genauen Veränderungsprozesse zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zu prüfen, die die Unternehmen bei diesem Veränderungsprozess unterstützen. Daher muss im Landkreis dieses Thema von drei Seiten betrachtet und konkretisiert werden.

Erstens sollen die KMU ermuntert werden sich mit der Digitalisierung auseinandersetzen um auf dem Markt weiter bestehen zu können und die vorhandenen Arbeitsplätze zu sichern. Zweitens sollen die Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung mit einer Qualifizierungsoffensive in die Lage versetzt werden das Wissen konstant auf den neusten technologischen Stand zu heben, um weitestgehend den geänderten Arbeitsplatzanforderungen gerecht zu werden oder eine andere qualifizierte Beschäftigung in der Region auszuüben zu können. Drittens sollen die KMU dabei unterstützt werden nötige Fachkräfte und Experten anzuwerben und sich dabei auch neuen Methoden bedienen.

3. Ein zunehmender Wettbewerb- und Innovationsdruck ist für die Unternehmen keine neue Entwicklung. Für viele Unternehmen neu ist hingegen der Wettbewerb um Fachkräfte. Viele KMU im Landkreis sind darauf noch nicht genügend vorbereitet. Die

größte Anzahl der Mitarbeiter, die aus einer Firma ausscheiden sind nicht die Personen, welche den Ruhestand antreten, sondern Fachkräfte, die mit Eigenkündigung das Unternehmen verlassen (SMWA; IAB Betriebspanel Sachsen 2016 vom August 2017). Als eine der Hauptgründe wird eine mangelnde emotionale Bindung zum Arbeitsplatz gesehen. Die Fachkräfte sind daher nicht nur knapp, sie sind auch in Bewegung.

Auch die Pendlerströme über die Landkreisgrenzen hinaus sind unvermindert hoch. Knapp 40.000 Arbeitskräfte pendeln zu Arbeitsstellen außerhalb des Landkreises. Allerdings steigt auch die Zahl der Einpendler seit einigen Jahren langsam und kontinuierlich an (2016 = 27.155).

Angesichts der sinkenden Reserven auf dem Arbeitsmarkt ist das „Gewinnen und Halten“ von qualifizierten Mitarbeitern von immer größerer Bedeutung bei der Deckung des Fachkräftebedarfs der KMU im Landkreis.

Viele KMU im Landkreis sind deutschland- europa- und weltweit geschätzte Partner mit innovativen Produkten von Weltspitze, aber in der nur 15 km entfernten Kleinstadt sind sie kaum bekannt. Das hat die objektive Ursache in der Kleinteiligkeit der KMU in einem ländlichen Raum. Es hat aber auch seine Ursache in der geringen Sichtbarkeit der Unternehmen für die Bevölkerung. Im Gegenteil zu den über Ländergrenzen hinweg angebotenen Produkten ist der Fachkräftemarkt weitgehend regional. Eine kleine Firma im ländlichen Raum mit geringer Sichtbarkeit und wenig Image hat es gegenüber Großbetrieben in Großstädten bedeutend schwerer Auszubildende und Mitarbeiter zu gewinnen. Die Fachkräfteallianz sieht hier ein wichtiges Feld Defizit dem entgegenzuwirken ist. Die KMU in ihrer ganzen Branchenvielfalt sind das Rückgrat der mittelsächsischen Wirtschaft und werden von der Fachkräfteallianz Mittelsachsen in der Fachkräfteproblematik im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützt.

Die Sicherung des Arbeitskräftebedarfes wird für Mittelsachsen eine **zentrale Herausforderung** der nächsten Jahre sein. Beim strategischen Herangehen an die Fachkräftesicherung nehmen die Unternehmen selbst eine Schlüsselposition ein.

4. Als eine Folge des demografischen Wandels ist eine Alterung der Gesellschaft und der Beschäftigten in Mittelsachsen mittelfristig nicht umkehrbar. Ein frühzeitiges Ausscheiden älterer Beschäftigten vor der Erreichung des regulären Rentenalters wird den schon sehr angespannten Fachkräftemarkt weiter strapazieren. Mit den älteren Beschäftigten verlieren die Firmen auch Wissensträger. Sie zu halten bedarf neben der Qualifizierung auch eine Gesundheitsförderung und Prävention.
5. Der gewachsene Lebensstandard und die damit verbundenen Erwartungen der Fachkräfte an das Arbeits-, Wohn-, Lebens und soziale Umfeld.

3. Reserven zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Mittelsachsen

Aus der vorangegangenen Analyse stellen sich folgende Fragen:

- Wo können die KMU im Landkreis Fachkräftenachwuchs und Fachkräfte gewinnen?
- Wo verlieren die KMU im Landkreis Fachkräfte?
- Wo können die Verluste minimiert werden?
- Wo werden durch die Partner der Fachkräfteallianz und weiteren Akteure in eigener Verantwortung und durch Projekte schon Beiträge zur Fachkräftesicherung im Landkreis geleistet?
- Welche Handlungsschwerpunkte setzt sich die Fachkräfteallianz Mittelsachsen?

Das Ziel der Partner der Fachkräfteallianz ist es, gemeinsame Antworten zu finden, Lösungsvorschläge zu entwickeln, vorhandene und fest verankerte Aktivitäten aufeinander abzustimmen, Informationen regelmäßig auszutauschen und zusätzliche Projekte im Rahmen der Fachkräfteallianz zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu initiieren.

1. Fachkräftereserve Jugend: Die Jugend ist mit Abstand die wichtigste und größte Gruppe bei der Fachkräftesicherung in der Zukunft. Circa 2.500 Schulabgänger verlassen jedes Jahr die allgemeinbildenden Schulen in Mittelsachsen, davon etwa 200 mit Hauptschulabschluss, 1.300 mit Realschulabschluss und 750 mit allgemeiner Hochschulreife. Rund 1.600 Jugendliche haben sich für eine Ausbildungsstelle gemeldet. Demgegenüber beginnen aber nur etwa 1.100 Jugendliche (genau 1.117 im Jahr 2016) in Mittelsachsen jährlich eine Ausbildung. 1.859 Berufsausbildungsstellen waren 2016 gemeldet. Daraus ist zu schlussfolgern, dass es ein Besetzungs- und Zuordnungsproblem gibt, dass Angebot und Nachfrage oft nicht zusammenfinden. Durch den im Landkreis vorherrschenden Branchenmix ergibt sich eine Vielzahl von Ausbildungsberufen und beruflichen Perspektiven, die aber in der Breite von den Jugendlichen nicht genügend wahrgenommen wird. Die Ausbildungsquote ist gesunken und liegt unter dem Bundesdurchschnitt. Aufgrund der hohen Abgänge in den Altersruhestand ist eine Reproduktionsquote nicht gegeben und erfordert gemeinsame Anstrengungen aller Akteure um diesen Trend umzukehren.

Um gegenzusteuern ist eine verbesserte, frühzeitige, interessenorientierte und wirtschaftsnahe Berufs- und Studienorientierung in den Oberschulen und Gymnasien nötig. Dieses Aufgabenfeld wird vor allen durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, den Schulen, den Hochschulen und dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft wahrgenommen. *Ein Handlungsfeld für die Fachkräfteallianz ergibt sich daraus nicht, wohl aber eine Schnittstelle.*

Um die Jugendlichen in stärkerem Maße für die mittelsächsische Wirtschaft zu gewinnen ist eine verbesserte Angebotsstruktur, eine verbesserte Sichtbarkeit und verbesserte direkte Ansprache seitens der KMU notwendig. *Das sind zentrale Handlungsfelder der Fachkräfteallianz Mittelsachsen.*

2. **Fachkräftereserve Arbeitslose:** Die Arbeitslosigkeit hat sich innerhalb weniger Jahre im Landkreis halbiert, auf derzeit 5,6 %. Die durchschnittliche Verweildauer der Arbeitslosigkeit ist rückläufig. Die Agentur für Arbeit Freiberg und das Jobcenter Mittelsachsen sind hier die entsprechenden Akteure, um Arbeitssuchende in Arbeit zu vermitteln. *Ein zusätzliches Handlungsfeld für die Fachkräfteallianz ist nicht gegeben.*
3. **Fachkräftereserve Pendler und Rückkehrer:** Täglich pendeln ca. 40.000 Einwohner des zu Arbeitsstellen außerhalb des Landkreises. Sie sind eine mögliche Reserve für die KMU in Mittelsachsen. Auspendler und Rückkehrer zu gewinnen hängt im Wesentlichen davon ab, ob die Firmen der Region attraktive Angebote unterbreiten können. Hier stehen sie im Wettstreit mit den Firmen der Nachbarregionen. *Für die Fachkräfteallianz ist es ein Handlungsfeld die Firmen der Region bei der Ansprache der Pendler und Rückkehrer zu unterstützen.*
4. **Fachkräftereserve Mitarbeiter:** Weniger Fachkräfte zu verlieren, sondern zu fördern und für neue betriebliche Herausforderung zu begeistern ist eine der wichtigsten Reserven. Meist ist es einfacher und billiger eine Fachkraft zu halten, als eine neue zu gewinnen. In diesem Kontext ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu betrachten. Ebenso kann eine Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung eine mögliche Fachkräftereserve darstellen. Viele KMU haben aufgrund ihrer geringen Größe keinen Personalverantwortlichen und wenig Erfahrung. *Die Fachkräfteallianz sieht hier ein Handlungsfeld um KMU in ihrer Attraktivität gegenüber den eigenen Mitarbeitern, aber auch nach außen zu verbessern.*
5. **Fachkräftereserve Ältere Mitarbeiter:** Ältere Mitarbeiter länger im Beschäftigungsverhältnis zu belassen, gesundheitsfördernde Maßnahmen zu unterstützen und Weiterbildung zu ermöglichen, ist eine Reserve für KMU. *Gesundheitsförderung und Mitarbeiterqualifizierung ist daher ein mögliches Handlungsfeld der Fachkräfteallianz.*
6. **Fachkräftereserve Studierende und Studienabbrecher:** In Mittelsachsen verlassen jährlich ca. 3.500 Absolventen die beiden Hochschuleinrichtungen im Landkreis. Sie sind ein wichtiges Reservoir um den Bedarf der Unternehmen im Landkreis mit Experten und Spezialisten zu versorgen. Der Bedarf ist jedoch je nach Branche sehr unterschiedlich und im Verhältnis zu den Fachkräften mit Berufsausbildung erheblich geringer. Es sind einige direkte Kontakte von KMU zu den Hochschuleinrichtungen vorhanden. In beiden Hochschuleinrichtungen gibt es Projekte mit diesem Förderschwerpunkt. *Für die Fachkräfteallianz Mittelsachsen ist dies daher ein nachgeordnetes Handlungsfeld.*
7. **Fachkräftereserve Geflüchtete und Migranten:** Geflüchtete und Migranten können in geringem Maße eine Fachkräftereserve sein, wenn die entsprechenden aufenthaltsrechtlichen Bedingungen für die KMU eindeutig geklärt sind. Bisher sind es Einzelfälle. Für die Eingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsprozess gibt es ein sehr umfangreiches Unterstützernetzwerk. Koordiniert werden die Aktivitäten über die Stabstelle „Asyl“ im Landratsamt. *Ein eigenes Handlungsfeld für die Fachkräfteallianz ist zunächst nicht gegeben.*

- 8. Fachkräftereserve ausländische Fachkräfte:** Fachkräfte aus dem Ausland können punktuell einen vorhandenen Fachkräfteengpass abmildern. Erfahrungen liegen bei einzelnen Unternehmen, den EURES-Beauftragten und durch ein Projekt „Vietnam“ der Fachkräfteallianz in dem Bereich Pflege vor. *Daher kann die Unterstützung bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften ein Handlungsfeld der Fachkräfteallianz Mittelsachsen sein.*

4. Handlungsansätze für die Fachkräfteallianz zur Fachkräftesicherung für den Landkreis Mittelsachsen

Um die Unternehmen aus Mittelsachsen bei Aktivierung der oben beschriebenen möglichen Fachkräfteressourcen zu unterstützen, werden – unter Einbeziehung der Erfahrungen von schon abgeschlossenen oder noch laufenden Projekten der Fachkräfteallianz – folgende Handlungsansätze für die weitere Arbeit priorisiert.

4.1 Ermittlung und Bewertung des konkreten Bedarfs der Fachkräfte im Landkreis

Eine konkrete Situation erfordert eine konkrete Analyse um daraus konkrete Schlussfolgerungen zu ziehen. Die im Rahmen der Fachkräfteallianz Mittelsachsen erstellte Studie „Ermittlung und Bewertung des konkreten Fachkräftebedarfs im Landkreis Mittelsachsen“ von 2017 bietet mit der detaillierten Untersuchung von 50 Berufsgruppen eine wissenschaftliche Grundlage für eine bedarfsorientierte Schwerpunktsetzung für Aktivitäten zur Fachkräftesicherung. Eine Aktualisierung im Jahresrhythmus ermöglicht es, Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und zu kommunizieren.

Die Digitalisierung in der Wirtschaft wird die Arbeitswelt, Beschäftigungsstruktur und Anforderungsniveau an die Beschäftigten nachhaltig verändern. Eine genaue Betrachtung dieser Entwicklung im Landkreis Mittelsachsen ist notwendig, um daraus konkrete Schlussfolgerungen für die Unternehmen der Region zu ziehen.

Zielgruppe: Unternehmen

4.2 Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften

Die Jugend ist die wichtigste Ressource bei der Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs für die Unternehmen in Mittelsachsen. Mit verschiedenen Projekten im Rahmen der Fachkräfteallianz wurde bereits erfolgreich ein Netzwerk aufgebaut und eine Angebotsstruktur entwickelt, damit in den folgenden Jahren auch weiterhin direkte Kontakte zwischen Unternehmen und den potentiellen Nachwuchskräften realisiert werden können. Diese Netzwerke sollen – angepasst an die entsprechenden Erfahrungen – fortgeführt und durch die Fachkräfteallianz entsprechend unterstützt werden.

Zielgruppe: Unternehmen und potenzielle Nachwuchskräfte.

4.3 Gewinnung von Fachkräften

Die Gewinnung der Fachkräfte ist in erster Linie eine eigenverantwortliche Aufgabe der Unternehmen selbst. Dabei erhalten Sie Unterstützung durch die Fachkräfteallianz. Eine Einzelfallförderung ist jedoch ausgeschlossen. In abgeschlossenen oder laufenden Projekten der Fachkräfteallianz wurden Erfahrungen gesammelt, auf deren Grundlage weitere verschiedene Handlungsansätze möglich sind.

Zielgruppe: Unternehmen, Rückkehrer, Pendler, ausländische Fachkräfte

4.4 Fachkräfteentwicklung und -bindung

Die Mitarbeiterentwicklung und -bindung ist ein wichtiger Baustein bei der Absicherung des Fachkräftebedarfs für die Unternehmen des Landkreises. Dazu ist es auch erforderlich, dass die Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitsgeber verbessern. Mit einem Projekt „Arbeitgeberattraktivität“ liegen hierzu Erfahrungen vor auf denen zukünftig aufgebaut werden kann. Ein weiterer wichtiger Handlungsansatz ist die Förderung der betrieblichen Weiterbildung.

Zielgruppe: Unternehmen

4.5 Regionales und überregionales Marketing

Die ungenügende Sichtbarkeit zahlreicher KMU im Landkreis Mittelsachsen und ihre Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote stellt ein großes Problem bei der Gewinnung von Fachkräften dar. Aufgrund der breitgefächerten Wirtschaftsstruktur werden viele verschiedene Ausbildungsberufe angeboten, die teilweise nicht für die Jugendlichen sichtbar und attraktiv erscheinen. Es liegen Erfahrungen von einer Fachkräftekampagne vor, deren Ergebnisse der Zielgruppe in breitem Maßstab zugänglich gemacht werden soll.

Zielgruppe: Unternehmen, Rückkehrer, Pendler, Absolventen und Abbrecher Bildungssystem, ausländische Fachkräfte, Arbeitssuchende

4. Schlussbestimmung

Bei dem vorliegenden Konzept der Fachkräfteallianz Mittelsachsen handelt es sich um ein Entwicklungskonzept, welches durch die unterzeichnenden Partner zu gegebener Zeit an aktuelle Erfordernisse angepasst werden kann. Er tritt mit Unterzeichnung durch alle Partner der Fachkräfteallianz in Kraft.

Die Unterzeichnenden stimmen mit ihrer Unterschrift dem vorliegenden Konzept zu und erklären ihre Mitarbeit in der Fachkräfteallianz Mittelsachsen.

Landratsamt Mittelsachsen

04.12.17 

Datum, Unterschrift, Stempel

Landratsamt Mittelsachsen
Der Landrat
Postfach 1751/1761
09587 Freiberg

Universitätsstadt Freiberg

30.11.17 

Datum, Unterschrift, Stempel



Universitätsstadt Freiberg
Der Oberbürgermeister
Obermarkt 24
09599 Freiberg
Tel. 0 37 31/273 101

Große Kreisstadt Döbeln

07.12.2017 

Datum, Unterschrift, Stempel

Stadt Döbeln
-Oberbürgermeister-
Obermarkt 1 • PSF 2363
04713 Döbeln

Große Kreisstadt Mittweida

7.12.17 

Datum, Unterschrift, Stempel

Stadt Mittweida
Stadtverwaltung
Markt 32
09648 Mittweida
Tel. (03727) 967-0

Agentur für Arbeit Freiberg

13.12.17 

Datum, Unterschrift, Stempel

Agentur für Arbeit Freiberg
Geschäftsführung
09599 Freiberg

Jobcenter Mittelsachsen

7.12.17 

Datum, Unterschrift, Stempel

Jobcenter Mittelsachsen
Geschäftsführung
Arbeitsamt 3
09648 Mittweida

IHK Chemnitz, Region Mittelsachsen

05.12.17

Datum, Unterschrift, Stempel

Industrie- und Handelskammer Chemnitz
PF 464 • 09004 Chemnitz
Straße der Nationen 25
09111 Chemnitz

Handwerkskammer Chemnitz

13.12.17

Datum, Unterschrift, Stempel

 HANDWERKSKAMMER
CHEMNITZ

Umbacher Straße 195 • 09116 Chemnitz
Postanschrift PF 415 • 09004 Chemnitz
Telefon: 0371 5364-0 • Fax: 0371 5364-222

TU Bergakademie Freiberg

11.12.17

Datum, Unterschrift, Stempel

TU Bergakademie Freiberg
Der Rektor
D – 09596 Freiberg

Hochschule Mittweida

2.12.17

Datum, Unterschrift, Stempel

Postfach 1457
09644 Mittweida

Rektorat

 HOCHSCHULE
MITTWEIDA
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Steuerkreis AK Schule Wirtschaft

07.12.2017

Datum, Unterschrift, Stempel

DGB

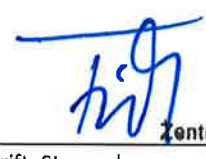
26.9.18

Datum, Unterschrift, Stempel

**GIZEF – Zentrum für Innovation und Unternehmertum GmbH
(Geschäftsführendes Mitglied der Fachkräfteallianz Mittelsachsen)**

12.12.17

Datum, Unterschrift, Stempel

 GIZEF GmbH
Zentrum für Innovation u. Unternehmertum
Am St. Nicolas Schacht 13
09599 Freiberg
Tel. 0 37 31/78 11 42
Fax 0 37 31/78 11 43