



Handlungskonzept der Fachkräfteallianz Mittelsachsen 2020/2021

- **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 – Region Südwestsachsen**
- **Landesamt für Schule und Bildung – Standort Chemnitz**
- **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 2020/2021 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. Bisherige Ergebnisse in Mittelsachsen nach der Fachkräftenrichtlinie
4. Reserven zur Sicherung des Fachkräftebedarf in Mittelsachsen
5. Handlungsansätze für die Fachkräfteallianz zur Fachkräftesicherung für den Landkreis Mittelsachsen
6. 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"> • zentrale Lage in Sachsen • Nähe zu Zentren des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen • tragfähige Verkehrsinfrastruktur, Lage an Bundesautobahnen und -straßen • breit gefächerte Branchenstruktur • große Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes und der Landwirtschaft • größere mittelständische Unternehmen und Handwerksbetriebe in der Fläche vorhanden • ausgeprägte Forschungslandschaft (Hochschulen, Technologiezentren) • technologisches Potenzial unter anderem in den Bereichen Geo, Umwelt, Energie und Material • hohe Erwerbsquote der Frauen • Rückgang der Arbeitslosenzahlen • flächendeckende Versorgung mit Kitas und Bildungseinrichtungen • Fachkräfteallianz als Plattform für Akteure von Bildungs-, Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende große Unternehmen ≥ 500 Beschäftigte • geringe Innovationsfähigkeit der Unternehmen, wenig F&E-Aktivitäten • starker Rückgang der Erwerbsbevölkerung infolge der demografischen Entwicklung • niedriges Lohnniveau • geringes Kaufkraftpotenzial der Bevölkerung • unzureichende Breitbandversorgung in der Fläche
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> • Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen regionaler Wirtschaft und Hochschulen • Förderung und Beratung von Spin-offs aus Hochschulen • Fachkräftepotenzial aus Hochschulen mit wirtschaftsnahen Studiengängen • Kompetenzen der Hochschulen und Absolventen in der Digitalisierung • Vernetzung von regionalen Produzenten und lokaler Vermarktung • Potenzial an Auszubildenden durch enge Verzahnung Schule-Wirtschaft • Verstetigende Absolventenzahlen • Moderne Arbeitsplätze und Weiterbildungsangebote im Rahmen der Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • sinkende Verfügbarkeit von Arbeitskräften • zunehmende Verschärfung des Fachkräftemangels • Folgen des Fachkräftemangels für die Unternehmen • Verlust von Kompetenzen und Erfahrungen durch Abwanderung und Ruhestand • Ausdünnen der Berufsschulangebote • zunehmender Wettbewerb um Fachkräfte mit Nachbarregionen und Großstädten • Offene, ungeklärte Unternehmensnachfolge als Arbeitsplatzrisiko.

Mit der aktuellen Situation des Fachkräftebedarfs befasst sich die Studie „Ermittlung und Bewertung des konkreten Fachkräftebedarfs im Landkreis Mittelsachsen“ von 2017 (http://www.gizef.de/fileadmin/gizef/downloads/2017-02-22_Kurzfassung.pdf), 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 deutliche 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 den Spezialisten und Experten wird es nur punktuell zu Engpässen kommen.

2. Herausforderungen in Mittelsachsen

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

- 2.1. Eine Folge des demografischen Wandels ist insbesondere die **schrumpfende Einwohnerzahl**, die mit einer überproportionalen Abnahme der arbeitsfähigen Bevölkerung und der Überalterung der Beschäftigten in zahlreichen Berufsgruppen und Unternehmen einhergeht.

Zwar haben sich die Schülerabgangszahlen für die kommenden Jahre auf stabilen Niveau eingependelt, aber die derzeit ca. 1100 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.

- 2.2. Als eine Folge des demografischen Wandels ist eine **Alterung der Gesellschaft** und der Beschäftigten in Mittelsachsen mittelfristig nicht zu vermeiden. 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 Gesundheitsförderung und Prävention. Weiterhin müssen die Unternehmen sich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen für ältere Arbeitnehmer auseinandersetzen. Darüber hinaus stehen die Firmen vor der Herausforderung rechtzeitig für Wissenstransfer an jüngere Kollegen oder Stellennachfolger zu sorgen.
- 2.3. Der **gewachsene Lebensstandard** und die damit verbundenen Erwartungen der Fachkräfte an das Arbeits-, Wohn-, Lebens- und soziale Umfeld. Dies kann zu einer weiteren Abwanderung in Richtung Städte führen, da insbesondere junge Menschen neben dem Arbeits- und Wohnumfeld weitere Faktoren bei der Standortwahl in Betracht ziehen (vgl. Thema Work-Life-Balance).

2.4. 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. weitergehend automatisiert, andere werden eine Veränderung in Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsinhalt erfahren. Vor allem drei Herausforderungen stehen dabei aus Sicht der Fachkräfteallianz im Focus:

- die Unternehmensentwicklung zum Erhalt und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit,
- die Personalanpassung im Sinne einer betrieblichen Personalentwicklung und
- der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzanpassung.

Ein zunehmender Wettbewerb- und Innovationsdruck ist für die Unternehmen keine neue Entwicklung. Für viele Unternehmen neu war hingegen der **Wettbewerb um Fachkräfte**. Neben einer großen Anzahl von Mitarbeitern, die aus einer Firma ausscheiden, kommt zunehmend Eigenkündigung hinzu. Als eine der Hauptgründe wird eine mangelnde emotionale Bindung zum Arbeitsplatz gesehen. Die Fachkräfte sind daher nicht nur knapp, sie sind auch in Bewegung. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung eine Führungsarbeit und Maßnahmen zu entwickeln, die beitragen, Beschäftigten Verantwortung zu übertragen, am Wertschöpfungsprozess transparent zu beteiligen und länger an ihr Unternehmen zu binden.

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 aber kontinuierlich an. Rechnet man die Zahlen zusammen, ergibt sich ein negatives Pendlersaldo von rund 12.000 Personen (Stand 30. Juni 2018). 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 im eigenen Umfeld 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 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.

3. Bisherige Ergebnisse in Mittelsachsen nach der Fachkräftenrichtlinie

In den vergangenen Jahren konnten im Rahmen der Förderrichtlinie zahlreiche Aktivitäten erprobt, angepasst, optimiert oder auch wieder verworfen werden. Darüber hinaus wurden die Aktivitäten immer wieder an veränderte Umgebungsbedingungen angepasst.

Die Zusammenarbeit der geförderten Projektträger und Projekte konnte in den vergangenen Jahren zunehmend verbessert und aufeinander abgestimmt werden, so dass viele der Projekte mittlerweile sehr gut vernetzt sind und auch wechselseitig ihre Aktivitäten bewerben. Exemplarisch sei hier genannt, dass das Projekt „Arbeitgeberattraktivität“ Workshops in Vorbereitung von mittelsächsischen Messen für Unternehmen anbietet. Umgekehrt wird durch das Projekt „Messemanagement“ in den Anschreiben an die Unternehmen auf Workshops des Projektes Arbeitgeberattraktivität aufmerksam gemacht.

Darüber hinaus beeinflussen Ergebnisse einzelner Projekte die Entwicklung oder auch Etablierung weiterer Projektideen. So hat das überregionale Projekt „Standortkampagne“ dazu geführt, dass die Einführung eines „Welcome Centers“ für Mittelsachsen in einem aktuellen Projekt geplant und vorbereitet wird. Ein weiteres Beispiel ist das Projekt „Mittelsächsische Unternehmen in Zusammenarbeit mit den beruflichen Gymnasien“, zur Implementierung eines Unternehmensnetzwerks, welches gezielte Zusammenarbeit mit dem beruflichen Gymnasium entwickeln konnte. Das Projekt resultiert mittelbar aus dem Projekt Arbeitgeberattraktivität.

Die Freiheiten die das Förderinstrument den Regionen gewährt, sowie die sehr gute Abstimmung in dem Gremium der Fachkräfteallianz hat dadurch in den vergangenen Jahren ein aufeinander abgestimmtes und in sich schlüssiges Projektmanagement entstehen lassen. In den kommenden Schritten muss nun versucht werden Eigenmittel so einzusetzen, dass weitere Mittel für neue, innovative Projekte frei werden und dass die Außenwirkung der Arbeit aller Akteure des Gremiums sichtbar wird.

4. Reserven zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Mittelsachsen

Aus der vorangegangenen Analyse stellen sich folgende Fragen:

- Wie und woher können die KMU im Landkreis Fachkräftenachwuchs und Fachkräfte gewinnen?
- Wodurch und wo verlieren die KMU im Landkreis Fachkräfte?
- Wie 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 sowie die Umsetzungsqualität und Nachhaltigkeit zu sichern.

4.1. 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 220 mit Hauptschulabschluss, 1.300 mit Realschulabschluss und 780 mit allgemeiner Hochschulreife. Rund 1.600 Jugendliche haben sich für eine Ausbildungsstelle gemeldet. Demgegenüber beginnen aber nur etwa 1.100 Jugendliche in Mittelsachsen jährlich eine Ausbildung. Rund 2.000 Berufsausbildungsstellen waren 2019 gemeldet. Um gegenzusteuern ist eine verbesserte, frühzeitige, interessenorientierte und wirtschaftsnahe Berufs- und Studienorientierung in den Oberschulen und Gymnasien nötig. Dieses Aufgabenfeld wird derzeit durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit im Rahmen der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben ausgebaut.

Ein Handlungsfeld für die Fachkräfteallianz ergibt sich daraus nicht, wohl aber eine Schnittstelle. Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen unterstützt daher die zentralen Arbeitgebernessen der Arbeitskreise Schule-Wirtschaft. Auch Veranstaltungen der Arbeitgebernetzwerke zum Thema Nachwuchs finden und binden werden unterstützt.

4.2. Fachkräftereserve Arbeitslose: Die Arbeitslosigkeit hat sich innerhalb weniger Jahre im Landkreis auf derzeit 4,7% halbiert (August 2019). 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.

4.3. Fachkräftereserve Pendler und Rückkehrer: Täglich pendeln ca. 40.000 Einwohner Mittelsachsens 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.

Die Fachkräfteallianz sieht ein Handlungsfeld in der Ansprache von Pendlern und Rückkehrern.

4.4. Fachkräftereserve Mitarbeiter: Weniger Fachkräfte zu verlieren, sondern zu fördern und für neue betriebliche Herausforderung sowie die Anforderungen der Digitalisierung zu begeistern ist eine der wichtigsten Reserven. Meist ist es einfacher und kostengünstiger eine Fachkraft zu halten, als eine neue zu gewinnen. In diesem Kontext sind auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten zu betrachten. Ebenso kann eine Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung sowie die Weiterqualifizierung eine mögliche Fachkräftereserve darstellen. Viele KMU haben aufgrund ihrer geringen Größe keinen Personalverantwortlichen und wenig Erfahrung.

Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen bekennt sich ausdrücklich zu den Inhalten der im Juni 2019 veröffentlichten „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und die Mitglieder fördern aktiv deren Bekanntmachung.

Die Fachkräfteallianz sieht hier ein Handlungsfeld um KMU in ihrer Attraktivität gegenüber den eigenen Mitarbeitern, aber auch nach außen zu verbessern.

- 4.5. Fachkräftereserve Ältere Mitarbeiter:** Ältere Mitarbeiter länger im Beschäftigungsverhältnis zu halten, gesundheitsfördernde Maßnahmen zu unterstützen und Weiterbildung (insbesondere im Hinblick auf die Qualifizierung im Bereich Digitalisierung) zu ermöglichen, ist eine Reserve für KMU. In letzterem sind vor allem die Kammern aktiv. Dabei spielt auch der Erhalt von Wissen der älteren Beschäftigten sowie die Organisation des Wissenstransfers an die jüngere Generation eine wichtige Rolle.

Gesundheitsförderung bleibt daher ein mögliches Handlungsfeld der Fachkräfteallianz.

- 4.6. 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 geringer. Es sind einige direkte Kontakte von KMU zu den Hochschuleinrichtungen vorhanden. In beiden Hochschuleinrichtungen gibt es Projekte mit diesem Förderschwerpunkt. (Quickstart Sachsen)

Für die Fachkräfteallianz Mittelsachsen ist dies ein nachgeordnetes Handlungsfeld. Eine stärkere Einbindung der Hochschulen in die Instrumente des Marketings sowie der Netzwerkarbeit zwischen Unternehmen und den Hochschulen ist für eine Erhöhung der Bleibebereitschaft von Absolventen aber wünschenswert.

- 4.7. 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. Die Zusammenarbeit der Fachkräfteallianz mit bestehenden regionalen Netzwerken, unter der Federführung der Ausländerbehörde, sollte weiter ausgebaut werden.

Ein eigenes Handlungsfeld für die Fachkräfteallianz ist zunächst nicht gegeben.

- 4.8. 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 vor. *Daher kann die Unterstützung bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften ein Handlungsfeld der Fachkräfteallianz Mittelsachsen sein.*

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

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

- 5.1. **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 potenziellen 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

- 5.2. **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

- 5.3. **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 sowie des Gesundheitsmanagements.

Zielgruppe: Unternehmen

- 5.4. **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. Neben eigenen, regionalen Aktivitäten soll auch mit umliegenden Partnern auf die Region aufmerksam gemacht werden.

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

5.5. Innovative Projekte zur Beschäftigungsfähigkeit und Wirksamkeitsuntersuchung: Bildung entscheidet nicht nur über die Chancen des Einzelnen auf gesellschaftliche Teilhabe und die Entwicklung individueller Potenziale, das Bildungswesen ist auch ein zentraler Erfolgsfaktor im internationalen Wettbewerb. Handlungskompetenz und Wissen von Lehrkräften aller Bildungseinrichtungen sind entscheidend für eine gute Bildung. Insbesondere Lehrkörper, die in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) unterrichten, kommt eine besondere Verantwortung zu, denn in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern sind die Anforderungen sehr hoch und fast alle Prognosen kommen zu dem Schluss, dass der Fachkräftemangel in diesen Bereichen besonders groß bleiben wird. Um die Handlungsansätze für die Fachkräfteallianz zur Fachkräftesicherung für den Landkreis Mittelsachsen erfolgreich weiter zu entwickeln, können innovative Projekte und komplementäre Begleitforschungen zu Projekten eine Möglichkeit sein die Ziele der Fachkräfteallianz zu unterstützen.

Zielgruppe: Entscheider in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft

6. 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

Landratsamt Mittelsachsen
Frauensteiner Str. 43
09599 Freiberg
14.11.19
Landratsamt Mittelsachsen
Erster Beigeordneter
Datum, Unterschrift, Stempel

Universitätsstadt Freiberg

8.11.19
Universitätsstadt Freiberg
Erster Beigeordneter
Bürgermeister für Stadtentwicklung
und Bauwesen
Obermarkt 24
09599 Freiberg
Datum, Unterschrift, Stempel

Große Kreisstadt Döbeln

7.11.19
Stadt Döbeln
-Oberbürgermeister-
Obermarkt 1 • PSF 2363
04713 Döbeln
Datum, Unterschrift, Stempel

7.11.19
Große Kreisstadt Mittweida
Stadt Mittweida
Stadtverwaltung
Markt 32
09648 Mittweida
Tel. (03727) 967-0
Schreiber
Oberbürgermeister
Datum, Unterschrift, Stempel

Agentur für Arbeit Freiberg

Agentur für Arbeit Freiberg
Geschäftsführung
09595 Freiberg
20.11.19
Datum, Unterschrift, Stempel

Jobcenter Mittelsachsen

21.11.19
Jobcenter Mittelsachsen
Geschäftsführung
Am Landratsamt 3
09648 Mittweida
Datum, Unterschrift, Stempel

IHK Chemnitz, Region Mittelsachsen

Handwerkskammer Chemnitz

[Handwritten signature]

28.10.2019

Datum, Unterschrift, Stempel

Industrie- und Handelskammer Chemnitz
Regionalkammer Mittelsachsen
Halsbrücker Str. 34 · 09599 Freiberg
Tel.: 03731 798650 Fax: 03731 79865-5102

12.11.2019

[Handwritten signature]

Datum, Unterschrift, Stempel



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

TU Bergakademie Freiberg

Hochschule Mittweida

TU Bergakademie Freiberg
Der Rektor
Akademiestraße 6
D – 09596 Freiberg

Postfach 1457
09644 Mittweida
Rektorat

HOCHSCHULE
MITTWEIDA
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES



06.11.2019

[Handwritten signature]

Datum, Unterschrift, Stempel

25.11.2019

[Handwritten signature]

Datum, Unterschrift, Stempel

Steuerkreis AK Schule Wirtschaft

DGB – Region Südwestsachsen

Deutscher
Gewerkschaftsbund
DGB-Region Südwestsachsen
Augustusburger Str. 33 - 09111 Chemnitz
Tel.: 0371/600011-0
eMail: region.suedwestsachsen@dgb.de

29.10.19

[Handwritten signature]

Datum, Unterschrift, Stempel

Datum, Unterschrift, Stempel

Landesamt für Schule und Bildung
- Standort Chemnitz

GIZEF – Zentrum für Innovation und
Unternehmertum GmbH
(Geschäftsführendes Mitglied)

Landesamt für Schule und Bildung
Standort Chemnitz
Annaberger Straße 119
09120 Chemnitz

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

29.11.2019

[Handwritten signature]

Datum, Unterschrift, Stempel

21.10.19

[Handwritten signature]

Datum, Unterschrift, Stempel